

Cuentas Públicas Participativas 2018



CONTENIDO

SALUDO MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

SIGLAS

INTRODUCCIÓN

Ministerio del Trabajo

Misión y Objetivos Estratégicos: Estrategia Nacional de Empleos

Presupuesto 2018

ORGANIGRAMA MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LOGROS ALCANZADOS DURANTE LA GESTIÓN 2018

AGENDA LEGISLATIVA

- Leyes Aprobadas.
- Proyectos de Ley ingresados al Congreso.
- Tratados Internacionales.
- Reglamentos.
- Dictámenes de la Dirección del Trabajo

INICIATIVAS NO LEGISLATIVAS

- Creación Nueva Unidad de Prevención y Solución de Controversias Especiales.
- Mesas de Trabajo
- Lanzamiento Centro Estadísticas de Empleo
- Cifras Administrativa

ESTADO DE EJECUCIÓN DE LOS COMPROMISOS 2018

PARTICIPACIÓN CIUDADANA

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

Saludo Subsecretario del Trabajo

Programa de Empleos – PROEMPLEO

Departamento de Diálogo Social

Departamento de Trabajo Infantil

Bolsa Nacional de Empleo - BNE

SERVICIOS DEPENDIENTES SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)
- Dirección del Crédito Prendario (DICREP)
- Dirección del Trabajo (DT)
- CHILE VALORA

SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaria de Previsión Social

SERVICIOS DEPENDIENTES SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

- Superintendencia de Pensiones
- Instituto de Previsión Social (ex INP)
- Superintendencia de Seguridad Social
- Instituto de Seguridad Laboral

SALUDO MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, NICOLÁS MONCKEBERG

Han pasado un año y casi dos meses desde que el Presidente Sebastián Piñera llegó a La Moneda y me correspondió asumir como Ministro del Trabajo y Previsión Social. Ha sido un período de trabajo intenso, donde hemos conquistado importantes logros en favor de nuestros trabajadores.

En materia legislativa, hemos ingresado al Congreso cinco proyectos de ley de gran importancia. Destaco especialmente este año la aprobación de la Ley que incorpora a los trabajadores independientes en el sistema de seguridad social, porque uno de nuestros principales objetivos como gobierno es cambiarle el rostro al mundo del trabajo, pasando desde un universo laboral donde predominaban la informalidad y la desprotección, a uno donde los trabajadores puedan desempeñarse con la tranquilidad de que están debidamente protegidos y cubiertos ante cualquier contingencia.

Aprobar dicha ley dio cuenta de uno de los sellos de nuestra gestión, pues se trata de una iniciativa que se había pospuesto por más de 15 años y que además debía ser corregida con el propósito de hacerla más justa y realista. Estábamos convencidos de que no podíamos dejar desprotegidos a nuestros trabajadores, pues nuestra tarea es mejorarle la vida de los chilenos y chilenas.

Otros proyectos presentados, como el que promueve y protege el trabajo a distancia y el teletrabajo, la Reforma a las Pensiones, el Contrato Especial Para Jóvenes Estudiantes, el derecho a Sala Cuna Universal para Madres Trabajadoras, la Reforma al SENCE y la Agenda de Modernización Laboral, están avanzando decididamente en el Parlamento y esperamos su pronta aprobación, porque allanarán el camino hacia un Chile más moderno, justo e inclusivo. Hacia un Chile donde todo aquel que quiera trabajar pueda hacerlo, sin importar si es hombre o mujer, joven o adulto mayor, si tiene alguna discapacidad, si vive cerca o lejos de los polos de desarrollo urbano, si es chileno o migrante. Y hacia un Chile protegido, donde los trabajadores tengan seguridad, tanto en su etapa activa, como a partir de su retiro.

En materia de creación de trabajo –y a pesar de que recibimos un mercado laboral en estado de letargo, que a diciembre de 2017 destruía 36 mil empleos asalariados privados- hemos logrado poner en marcha nuestro país con el esfuerzo de todos y dar vuelta la tendencia, generando no solo más puestos de trabajo, sino también mejores.

El último reporte de la Superintendencia de Pensiones muestra que a abril de 2019 –y en comparación con igual mes de 2018- da cuenta de que creamos casi 165 mil empleos formales de calidad, con contrato y seguridad social. Asimismo, muestra una importante caída en los empleos por cuenta propia, que suelen ser precarios y poco seguros, y que predominaban cuando llegamos al gobierno.

En materia de salarios, las cifras empezaron a mejorar durante 2018 y la brecha salarial entre hombres y mujeres bajó a 16,9% en los últimos meses. Esperamos que baje aún más una vez que se apruebe el proyecto de Sala Cuna Universal para Madres Trabajadoras, que terminará con una historia de discriminación injusta en contra de ellas.

Otra de las tareas que ha marcado este primer año de gobierno ha sido sentar las bases que permitirán a Chile liderar el mundo laboral del futuro, que –como sabemos- viene lleno de

cambios y transformaciones, producto del desarrollo tecnológico, la inteligencia artificial y la automatización.

Respecto del futuro, hay dos posiciones: la de quienes lo niegan y se aferran con fuerza a un mundo laboral que ya fue, donde las personas trabajaban en oficios y ocupaciones conocidas, todas al interior de la empresa, con horarios fijos y pre establecidos. O la de quienes entienden que el mundo cambió y que Chile tiene que adaptarse a esos cambios, para poder liderarlos y ser esa nación donde se creen los nuevos empleos y no el país donde solo se destruyen los antiguos trabajos.

Nosotros estamos por lo segundo y, por ello, estamos comprometidos con nuestra Agenda de Modernización Laboral, fundamental para no quedarnos atrás y capitalizar las nuevas oportunidades de empleo que la revolución tecnológica ofrece. En ese contexto, presentamos hace pocas semanas el Proyecto de Ley de Reforma al SENCE, porque sabemos que la clave para tener éxito en el mundo que se viene es la educación. Y por ello, ese proyecto incluye desde una reestructuración a la Franquicia Tributaria, hasta un cambio completo de las mallas curriculares orientado hacia la nueva demanda laboral, así como al sistema de evaluación de los cursos de capacitación. También incorpora el fortalecimiento de la educación dual y el fin del límite etario para poder capacitarse. En los próximos días, ingresaremos un proyecto de Ley que promueve la necesaria conciliación entre trabajo y familia, y crea los mecanismos para promover un trabajo más inclusivo.

Este ha sido un año intenso y con importantes avances, pero quiero ser muy claro en decir que el mérito no es solo nuestro como gobierno, sino también de todas aquellas autoridades parlamentarias, de todos aquellos dirigentes sindicales y de todos aquellos técnicos-expertos de distinta sensibilidad política, que han tenido la grandeza y la generosidad de sentarse a dialogar con nosotros y de exponer sus puntos de vista, para construir juntos ese Chile moderno, justo e inclusivo por el que estamos trabajando.

Estoy cierto de que, de la mano del diálogo y con el corazón puesto en el bien de nuestro país y de nuestros compatriotas, en 2019/2020 sacaremos adelante estas y otras iniciativas todas las cuales son fundamentales para fortalecer nuestro mundo del trabajo, en un entorno que cambia rápido; y para darle seguridad y dignidad a todos nuestros pensionados, actuales y futuros.

Los grandes desafíos que tenemos para este año se enfocan precisamente a ello: la Reforma de Pensiones, porque nuestros adultos mayores no pueden seguir esperando; la Sala Cuna Universal, que le abrirá las puertas del trabajo a miles de mujeres que hoy son discriminadas; la Agenda de Modernización Laboral y la Reforma al SENCE, que nos permitirán apoyar y acompañar a nuestros trabajadores, cualquiera sea su oficio, su edad, si trabajan en grandes, medianas o pequeñas empresas; y sin importar si son independientes o asalariados.

Cuando decimos que “Chile lo hacemos todos” lo decimos muy en serio. Por eso, al presentar esta cuenta pública reitero nuestra invitación de unidad y de trabajo en equipo, porque estoy seguro de que juntos llegaremos tan lejos como podamos soñar.



NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ

MINISTRO DEL TRABAJO

SIGLAS

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

Bolsa Nacional de Empleo	BNE
Dirección Nacional del Trabajo	DT
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	SENCE
Dirección General del Crédito Prendario	DICREP
Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales	CHILEVALORA
Programa de Empleos	PROEMPLEO

SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

Instituto de Previsión Social	IPS
Instituto de Seguridad Laboral	ISL
Superintendencia de Pensiones	SP
Superintendencia de Seguridad Social	SUSESO

INTRODUCCIÓN

Esta Cuenta Pública Participativa busca informar a la ciudadanía de las gestiones realizadas durante el pasado año 2018 por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social junto a sus servicios dependientes, además de dar a conocer las principales políticas públicas, programas y planes de acción que serán la base de trabajo del Ministerio durante este año 2019.

Instancias como esta son reflejo de un Ministerio al servicio de las personas, con propuestas que se alinean con una ciudadanía que exige transparencia, participación y calidad de las políticas públicas.

Como Ministerio, creemos que estas demandas son legítimas, se fundan en una democracia representativa y hacen patente la importancia de la unidad, la amistad cívica, el diálogo y la búsqueda de amplios consensos, toda vez que los países progresan y se construyen con el aporte de todos.

Una sociedad se construye y fortalece cuando sus distintos actores hacen primar su disposición al diálogo por sobre sus diferencias. Esto, que es tan importante para la convivencia ciudadana, es aún más fundamental en el mundo del trabajo, allí donde a diario se encuentran trabajadores y empleadores, quienes deben trabajar en conjunto para alcanzar sus objetivos comunes. De los buenos ambientes de trabajo y de las buenas condiciones laborales depende precisamente la capacidad de mejorar nuestro bienestar individual y social y de generar mayores oportunidades que contribuyan a una mejor calidad de los empleos

Es la apertura al diálogo y los consensos los que marcarán la elaboración de las políticas públicas que emanen del Ministerio con la intención de reflejar en las mismas las reales necesidades de la sociedad chilena y especialmente aquellas que afecten e involucren a los actores que participan en el mercado laboral.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración del Presidente de la República en materias laborales y de previsión social, cuya misión es recoger las necesidades y problemáticas laborales de la sociedad,, para que a partir de las mismas, se orienten los esfuerzos públicos que permitan lograr un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre todos los actores involucrados y asignar los recursos necesarios para llevar a cabo las políticas, planes, programas y normas y fiscalizar que las normas legales en la materia sean respetadas y cumplidas.

Este Ministerio, conformado por sus dos Subsecretarías y sus servicios dependientes, cuenta con **8.056 funcionarias/os de planta y contrata**, que forman parte de las siguientes instituciones con dependencia administrativa y presupuestaria: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad

Laboral, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social. Adicionalmente, en materia presupuestaria, se relacionan la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

MISIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS: ESTRATEGIA NACIONAL DE EMPLEO

La construcción de más y mejores empleos es una de las tareas principales que tenemos como país. Este objetivo no se agota solo en dinamizar el mercado laboral y aumentar los puestos de trabajo, sino también, busca que dichos empleos sean dignos, seguros, estables e inclusivos, y que mejoren la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

El programa de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera estableció cuatro ejes a partir del cual se desprende el quehacer del Ministerio, a saber: Un Chile más libre que progresa creando oportunidades para todos; Un Chile justo y solidario para caminar juntos; Un Chile seguro y en paz para progresar y vivir tranquilos; un Chile para vivir una vida más plena y feliz.

En este contexto, durante el 2018, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social presentó la **Estrategia Nacional de Empleo**, la que contiene los ejes estructurales de la política de empleo del Gobierno, sus objetivos estratégicos y las iniciativas legales y administrativas que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social –así como otras reparticiones estatales- contempla impulsar en el período 2018-2022. Desde esta perspectiva, es un eje articulador de la estrategia individual de cada uno de los servicios dependientes del Ministerio, base subyacente de sus actividades y marco de referencia de su actuar.

Ejes Estructurales

1. Un Chile que vuelve a crecer y crear:

Este eje busca devolverle al país la confianza interna y externa perdida en los últimos años, recuperando por esa vía la capacidad de crecer, condición necesaria para cualquier política que pretenda dinamizar el mercado del trabajo. Asimismo, ancla la recuperación de la confianza en la capacidad de diálogo y de trabajo unido de todos los sectores sociales, políticos y empresariales. Dentro de los objetivos estratégicos se establece la reactivación del Mercado Laboral con énfasis en la calidad del empleo y el logro de la meta de creación de 600mil nuevos empleos en el período 2018-2022, logrando un estimado de nueve millones de chilenos trabajando al final del mandato. De aquí que el desafío es promover la empleabilidad formal, de modo de asegurar a los trabajadores el cumplimiento de jornadas, condiciones de seguridad e higiene, pago de cotizaciones de seguridad social, sueldos justos, y beneficios sociales

2. Un Chile inclusivo, que acoge a todos:

El segundo eje estructural se refiere a la necesidad de incorporar a más chilenos al mundo del trabajo, dando término a discriminaciones injustas mediante el acceso a trabajos formales y de calidad. Lo anterior, no es solo necesario para superar la pobreza, sino también un deber moral cuando hablamos de aquellos que, por diversas razones, no han podido insertarse en el mercado

laboral, siendo las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores y las personas con discapacidad, los focos de los objetivos estratégicos del eje, buscando un mercado laboral más moderno e inclusivo.

3. Un Chile que prepara a sus trabajadores y que desarrolla nuevas competencias:

Un tercer eje estratégico se refiere a generar capacidades y mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo, tanto en la etapa activa como pasiva de la vida laboral de nuestros trabajadores y trabajadoras. Estas dos dimensiones están íntimamente ligadas entre sí, porque la mejor manera de tener seguridad es adquirir las capacidades que requieren los trabajos del siglo XXI. En este contexto, se ha establecido como objetivo estratégico la adecuación del Sistema Nacional de Capacitación y Empleo a las necesidades de hoy y del mañana.

4. Un Chile con la mirada puesta en el futuro:

Otro eje de la Estrategia Nacional de Empleo se refiere al crecimiento y la modernización del mercado laboral. La economía digital y tecnológica está cambiando de manera profunda la manera en que entendemos el trabajo y, por lo tanto, si queremos que Chile sea un país desarrollado, es necesario generar condiciones para que esos cambios se produzcan de la manera más rápida y eficiente posible. Y para ello, tenemos que dar paso a nuevas formas de contratación y a una modernización de la legislación e institucionalidad vigentes.

Dentro de los objetivos estratégicos se ha establecido el abrir las puertas del futuro mediante políticas de adaptabilidad laboral, junto con modernizar la institucionalidad a las exigencias de los nuevos tiempos.

5. Un Chile que promueve el trabajo seguro y estable, y que abre las puertas a una vejez digna:

En materia laboral, se aborda también la certeza jurídica que requiere el mercado del trabajo para operar correctamente, asegurando a los chilenos y chilenas más y mejores oportunidades y condiciones de trabajo y una vejez digna.

Dentro de los objetivos estratégicos de este eje se incluye la Reforma al Sistema de Pensiones, y el avance hacia una cultura preventiva en Seguridad y Salud en el Trabajo.

PRESUPUESTO 2018

Nuestro Presupuesto Ley del año 2018 fue de **M\$ 7.578.312.644.-** y le permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

- **La Caja de Previsión de la Defensa Nacional** financió 206.679 prestaciones de salud, con un monto total de bonificaciones por M\$ 5.788.541 y préstamos del Fondo de Medicina Curativa (FMC) por M\$ 12.236015.
- **La Dirección del Trabajo** gestionó la conciliación total o parcial de 63.193 solicitudes, sobre un total de 180.287 requerimientos de conciliación individual. Por otra parte, realizó un total de 99.939 fiscalizaciones de terreno, de las cuales un 77,85 %

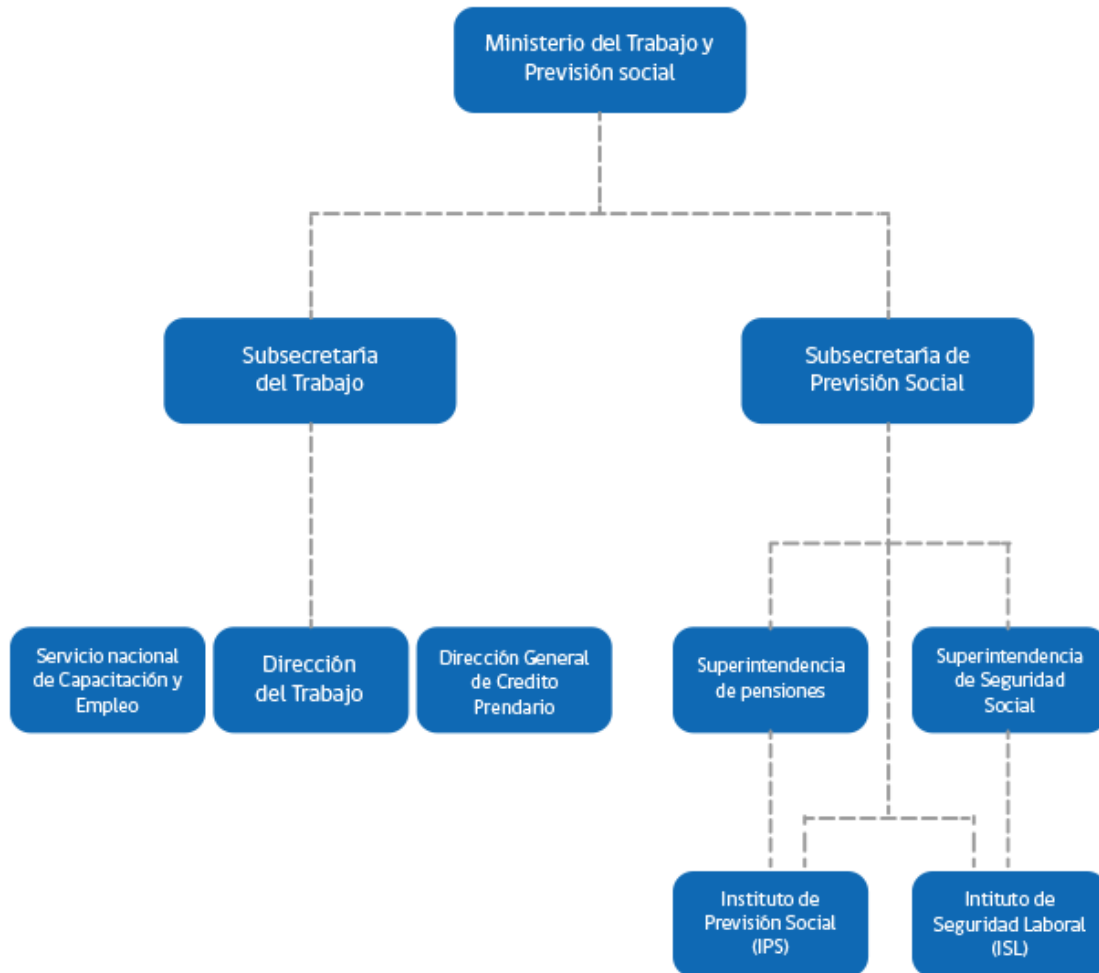
incorporaron materias de seguridad y salud en el trabajo. Así como también, se capacitaron a 8.414 personas en materia sindical, donde 2.955 de ellas correspondieron a dirigentes sindicales. Y, por último, atendió de manera presencial a un total de 1.791.257 personas en las Unidades de Atención de Usuarios de las Inspecciones del Trabajo.

- **La Dirección General del Crédito Prendario** benefició a un total de 213.307 familias con créditos otorgados por, a través de sus 21 sucursales en todo el país, alcanzando un monto total de \$38.053.202.830.- en préstamos.
- **Mediante la red IPS-ChileAtiende**, con sus 192 centros de atención previsional integral y 6 oficinas móviles, se realizaron 6.406.449 atenciones presenciales. Asimismo, se realizó un pago promedio mensual de 761.209 pensiones, correspondientes a MM\$ 1.995.488. Finalmente, siendo la principal entidad pagadora de beneficios sociales del Estado, realizó pagos por más de MM\$ 317.963.
- **En materia de Seguridad Laboral**, se pagaron M\$ 39.947.225 por concepto de beneficios económicos a los trabajadores/as que sufrieron algún grado de incapacidad o muerte producto de un accidente laboral; M\$ 23.409.665 por pagos de atenciones médicas curativas y; M\$ 7.968.769 prestaciones preventivas.
- En el ámbito de la empleabilidad y el empleo, más de 1.500.000 personas a nivel nacional participaron de los distintos **Programas de Capacitación y Empleo de SENCE**, destacándose las más de 78.000 personas que se capacitaron y/o certificaron sus competencias. Además, se entregaron más de 670 mil subsidios al empleo joven y a la mujer y 681.289 trabajadores(as) se capacitaron a través de franquicia tributaria.
- Por intermedio de la **Subsecretaría de Previsión Social**, en materia de Seguridad Social, se implementó la Ley N° 20.984 que establece “regulación sobre calificación de Trabajo Pesado y sus efectos”, permitiendo ampliar el beneficio previsional de aquellas personas que ejercen trabajos pesados bajo relación directa con su empleador, a aquellos que se desempeñan bajo régimen de subcontratación o puestos de disposición por empresas de servicios transitorios. Por otra parte, se implementó el XII Concurso del Fondo para la Educación Previsional, donde se financiaron 22 proyectos del ámbito de difusión, con un presupuesto ejecutado de M\$1.746.531 y una cobertura de 17.873 beneficiarios directos.
- En virtud de la ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, **se creó el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas (FFSRLC)**, mediante el cual se capacitaron 2.383 personas, entre los cuales se cuenta a dirigentes/as, trabajadores/as, empleadores, dueños y trabajadores/as de micro y pequeñas empresas. En materia de **Diálogo Social** se realizaron 28 Mesas, con la participación de 104 organizaciones sindicales y empresariales, presentes en 13 regiones del país y una inversión total de M\$ 269.650. Así como también, el programa **Inversión en la Comunidad**

(Proempleo) tuvo una ejecución de M\$ 80.482.352, con una cobertura efectiva de 23.105 beneficiarios/as, de los cuales el 85% corresponde a mujeres.

- Respecto a la certificación de competencias laborales, **liderada por ChileValora**, se realizaron 12 mil procesos de evaluación y certificación. En este mismo ámbito, dicha Comisión entregó a SENCE 75 nuevos planes formativos, para que sean puestos a disposición de las entidades de capacitación laboral para la ejecución de cursos y cierre de brechas.
- En cuanto a la labor de fiscalización a organismos regulados llevada a cabo por la **Superintendencia de Pensiones** (AFP, AFC, IPS y Comisiones Médicas), dicha entidad ejecutó 18 procesos sancionatorios, con multas por un monto total de UF 7.500. Así como también, en su rol de atención a la ciudadanía, resolvió 105.688 consultas recibidas a través de sus canales: presencial, telefónico, correo postal y web.
- En el marco de la Seguridad Social, la **SUSESO** emitió un total de 71.790 dictámenes, de los cuales un 56 % fueron relacionados con reclamaciones de licencias médicas. En este mismo ámbito, se aplicaron 152 sanciones por médicos grandes emisores de la Ley N°20.585, con un total M\$ 112.154 en multas y un total de 1.170 días de suspensión.

ORGANIGRAMA MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



1. **Leyes Aprobadas.**

- **LEY 21.093:** *MODIFICA LA LEY N° 19.070 QUE APROBÓ EL ESTATUTO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN, Y DE LAS LEYES QUE LA COMPLEMENTAN Y MODIFICAN, PARA PERFECCIONAR LA CAUSAL DE TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES MUNICIPALES, DETERMINADA POR SALUD INCOMPATIBLE.*

Homologa la regulación de la causal terminación “salud incompatible o irrecuperable” establecida en el Estatuto Docente, a la regulación que dicha causal actualmente tiene en el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo Municipal.

- **LEY 21.122:** *MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O FAENA.*

Define lo que es una obra o faena y sus características, establece el derecho a indemnización de 2.5 días de remuneración por cada mes trabajado (para contratos de al menos 30 días), la cual se aplicará de manera gradual, establece el derecho a feriado anual para los trabajadores que prestan servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena determinada y que sobrepasen el año y otorga facultades a la Dirección del Trabajo para fiscalizar en estas materias, pudiendo determinar cuándo un contrato es indefinido o por obra.

- **LEY 21.127:** *MODIFICA LA LEY N° 20.743, RESPECTO DEL MES DE CONCESIÓN DEL APOORTE FAMILIAR PERMANENTE.*

Adelanta el pago del aporte familiar permanente, permitiendo su cobro en una sola cuota desde el día 15 de febrero de cada año.

- **LEY 21.129:** *MODIFICA DIVERSOS CUERPOS LEGALES, A FIN DE ESTABLECER FUERO MATERNAL A LAS FUNCIONARIAS DE LAS FUERZAS ARMADAS, DE ORDEN Y SEGURIDAD PÚBLICA, EN LAS CONDICIONES QUE INDICA.*

Modifica el Código del Trabajo para hacer aplicable el fuero maternal a las funcionarias de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública.

- **LEY 21.133:** *MODIFICA LAS NORMAS PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES A LOS REGÍMENES DE PROTECCIÓN SOCIAL.*

Modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social, estableciendo un nuevo mecanismo obligatorio y gradual de cotización para los trabajadores que emiten boletas de honorarios, distinto de la Legislación vigente desde la Ley N° 20.255 “Establece Reforma Previsional”, según la cual

la cotización para los regímenes de seguridad social de salud y pensiones, es obligatoria a partir de este año por el 100 por ciento de las remuneraciones.

- **LEY 21.142:** *INCORPORA EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO EL CONTRATO DE TELEOPERADORES.*

Incorpora en el Código del Trabajo el contrato de trabajo de los teleoperadores, definiendo el servicio que prestan, organizando los turnos de trabajo, los descansos, así como materias propias y características de esta clase de servicios, otorgando garantías de salud física y mental para los trabajadores.

- **LEY 21.138:** *MODIFICA EL DECRETO LEY N° 3.059, DE 1979, PARA AUTORIZAR EL CABOTAJE DE PASAJEROS A CRUCEROS DE BANDERA EXTRANJERA, EN LOS CASOS QUE SEÑALA.*

Permite que embarcaciones extranjeras puedan desarrollar la actividad de cabotaje de pasajeros, reservada hasta hoy para la industria nacional. De esta forma, se protege a las empresas chilenas que desarrollan este servicio en la actualidad. La norma incorpora la definición del cabotaje de pasajeros, indicando cuáles son los requisitos y condiciones bajo las cuales este tipo de embarcaciones pueden operar.

2. Proyectos de Ley ingresados al Congreso.

- **Contrato Especial para Jóvenes Estudiantes:** *(Boletín 8996-13)*

El proyecto busca permitir a los jóvenes compatibilizar sus estudios con la posibilidad de trabajar, sin que se perjudiquen los beneficios sociales y estudiantiles que actualmente se les reconoce (tales como asignación familiar, y condición de carga médica/legal entre otros). De esta forma, se busca no sólo reducir las altas tasas de desempleo juvenil, sino que también aumentar tasas de participación de manera formal.

- **Trabajo a Distancia:** *(Boletín 12008-13)*

El proyecto de ley en tramitación permite que las partes (trabajador y empleador) acuerden la prestación de servicios en un lugar distinto del establecimiento de la empresa, resguardándose siempre la seguridad y salud en el trabajo y manteniendo los mismos derechos laborales del trabajador, tanto individuales como colectivos.

- **Acceso Universal de Sala Cuna a todas las madres trabajadoras:** *(Boletín 12026-13)*

El proyecto establece el derecho a sala cuna para todas las madres trabajadoras para el cuidado de sus hijos hasta los 2 años de edad. De esta forma, se elimina la discriminación del artículo 203° del Código del Trabajo, en virtud del cual solo tienen acceso a sala cuna las trabajadoras que prestan servicios en empresas con 20 mujeres o más, promovándose la contratación femenina, el aumento de la productividad y el fomento de una cultura de corresponsabilidad parental.

- **Reforma al sistema de pensiones: (Boletín 12212-13)**
Este proyecto tiene como objetivo mejorar el nivel y la calidad de las pensiones, a través de las siguientes acciones: a) mejorar las pensiones más vulnerables; b) desarrollar mecanismos especiales de protección económica para los adultos mayores en condición de dependencia funcional severa; c) mejorar las pensiones de la clase media; y d) mejorar las pensiones de las mujeres, especialmente de la clase media que no se benefician del Pilar Solidario.

3. Tratados Internacionales.

- **Decreto Número 11, de fecha 15 de enero de 2019, el cual promulga el Convenio sobre el Trabajo Marítimo:** El Convenio establece condiciones mínimas de trabajo y de vida para la gente de mar y ayuda a crear condiciones internacionales de competencia justa para los armadores.

4. Reglamentos.

- **Decreto Supremo N°69 del año 2018.**
Aprueba Reglamento de los artículos 12 y 13 de la Ley N°21.063 que crea el Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas.
- **Decreto Supremo N°112 del año 2018.**
Aprueba Reglamento que establece los factores y mecanismos para determinar la asignación de los gastos de administración del Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas de la Ley N°21.063.
- **Decreto N° 6, que permite la reconvención laboral; Decreto N° 7, que modifica el anterior Decreto N° 14 sobre Programa Bono Empresa y Negocio; y Decreto N° 8 que modifica el anterior Decreto N° 28 sobre Formación en el puesto de Trabajo.**
Los referidos decretos modifican las anteriores normas para eliminar la restricción etaria que dejaba fuera de la oferta de capacitación a los adultos mayores.
Adicionalmente, crea una oferta de cursos de formación y/o actualización orientados a este grupo de la población.

5. Dictámenes de la Dirección del Trabajo.

Durante el año 2018, la Dirección del Trabajo emitió un total de 742 pronunciamientos jurídicos, de entre los cuales es posible destacar los siguientes:

- **ORD. N°1862/26**, 16 de abril del año 2018: Cuota de género en el directorio sindical
- **ORD. N°2238/029**, 11 de mayo del año 2018 y **ORD. N°3826/031**, 20 de junio del año 2018: Extensión de beneficios históricos.
- **ORD. N° 2238/029**, 11 de mayo del año 2018: Adecuación de estatutos de organización sindical por cuota de género.

- **ORD. N°3896/032**, 26 de julio del año 2018: Conformación de equipos de emergencia: número de trabajadores y competencias técnicas.
- **ORD. N°3938/03**, 27 de julio del año 2018: Validez y registro de acuerdo de grupo negociador.
- **ORD. N°5657/37**, 7 de noviembre del año 2018: Efectos de la huelga de la empresa usuaria en trabajadores de empresas de servicios transitorios puestos a disposición de ésta.
- **ORD. N° 6245/47**, 12 de diciembre del año 2018: Sintetiza toda la doctrina emitida respecto de la Ley de Inclusión, de tal forma que en un solo documento se encuentren todos los criterios emitidos por el servicio.

INICIATIVAS NO LEGISLATIVAS

- **Área de Prevención, Solución de Controversias y Promoción del Diálogo**

Para la coordinación de un grupo de apoyo en negociaciones colectivas de alto impacto, el Ministerio del Trabajo creó una Unidad de Prevención y Solución de Controversias Especiales, la que por medio de mesas de trabajo y coordinaciones con otros servicios, logró proponer soluciones a situaciones de emergencia.

- **Mesas de Trabajo**

Durante el año 2018 se crearon numerosas mesas de trabajo para abordar las problemáticas más urgentes en el ámbito laboral. Los resultados de dichas instancias fueron documentos concretos con propuestas y/o soluciones encaminadas al aumento en la cantidad y calidad del empleo.

- **Mesa Técnica y Mesa Sindical**, conformadas con el objeto de analizar los desafíos del país en materia de modernización del mercado laboral y nuevas formas de empleo, consensuando directrices en estos ámbitos. Dichas mesas presentaron, a través de dos Informes, 50 propuestas en torno a cinco ejes temáticos: Adaptabilidad y conciliación trabajo y familia, para una mejor calidad de vida; Nuevas normas para nuevas formas de empleo; Nuevas competencias y mejor formación, para preparar a los trabajadores a los nuevos tiempos; Nuevas formas de fiscalización, para proteger de mejor manera a los trabajadores; Relaciones colectivas más justas, que fomenten el diálogo y la certeza jurídica, insumos que fueron utilizados en la elaboración de la Agenda de Modernización Laboral, presentada en marzo del 2019. La Mesa Técnica estuvo integrada por destacados expertos de distintos ámbitos técnicos y políticos, y la Mesa Sindical por la Central Autónoma de Trabajadores (“CAT”), la Confederación de Trabajadores de Chile (“CTCH”) y la Unión Nacional de Trabajadores (“UNT”).
- **Mesa de trabajo con trabajadores portuarios para la elaboración del Reglamento Portuario**, la cual tuvo como misión generar una visión global y mirada compartida a los principales desafíos de la industria portuaria en Chile, dando un marco de referencia común. Para ello se reunieron representantes del Ministerio del Transporte, del Trabajo,

Subsecretaría del Interior, la Dirección del Trabajo y representantes de los sindicatos, corporaciones y asociaciones de trabajadores y empresarios del área, DIRECTEMAR y Cámara Marítima Portuaria de Chile y se analizaron una serie de temas con la finalidad de lograr un reglamento. Dentro de los temas trabajados en la instancia se encuentran, Convenios de la OIT 137 y 152; temas relativos a certificaciones de competencia (ChileValora), pensiones, seguridad en el trabajo y capacitaciones para los trabajadores del rubro.

- **Mesa de trabajo de ProEmpleo:** Mejorar la calidad de los programas de inversión en la comunidad y planes de egreso para los trabajadores, además de mejorar la condición laboral de quienes se mantiene dentro del Programa Inversión en la comunidad. La mesa se reunió durante los meses de junio, septiembre, noviembre y diciembre del año 2018, contando con la presencia del Subsecretario del Trabajo, del Intendente de Biobío, del Seremi del trabajo de Biobío, el Director Nacional SENCE, el Director Ejecutivo Pro empleo y la Coordinadora de Sindicatos. El trabajo de la mesa es permanente.
- **Mesa de trabajo con el sector público y privado para el análisis de la ley de inclusión y sus reglamentos** de tal forma de buscar acciones concretas para su correcta y adecuada implementación.

La mesa del sector privado, fue constituida al alero del Consejo Superior Laboral (“CSL”) Y estuvo integrada por representantes de empresas, sindicatos, fundaciones que trabajan con el tema discapacidad y servicios públicos involucrados en la implementación de la Ley N° 21.015, sesionó 9 veces durante el año 2018 y elaboró un informe que contempla 5 problemáticas con sus propuestas y posibles soluciones. Además, está la intención de realizar, durante este año 2019, un manual que favorezca y facilite la inclusión laboral.

Desde la mesa del sector público: Durante el año 2018, diversos actores del sector público se reunieron mensualmente desde el mes de mayo a diciembre para analizar la ley de inclusión y sus reglamentos, detectando los principales nudos para su implementación y puesta en práctica. El resultado de esta mesa, que reunió a los Subsecretarios del Trabajo, Previsión Social y Servicios Sociales, es un documento con 21 propuestas concretas que permitan mejorar la inclusión laboral y los procesos que giran en torno a la discapacidad (calificación y certificación de la discapacidad, capacitación, seguros, beneficios sociales, entre otros).

- **Comisión Temática de implementación del Convenio sobre el Trabajo Marítimo,** constituida al alero del Consejo Superior Laboral, se reunió entre septiembre y diciembre del año 2018, con la finalidad de generar un diálogo entre todos los actores que participarán en la puesta en marcha del Convenio, además de dar cumplimiento al deber de consulta que impone el mismo. Tanto la Subsecretaría del Trabajo como el Consejo Superior Laboral reconstituyeron una instancia tripartita para tratar de forma concreta los diversos temas, y, de esta forma, recoger las propuestas de los actores del rubro. Con

fecha 20 de diciembre de 2018, se hizo entrega al Consejo Superior Laboral de un informe con el detalle de los temas tratados por la comisión y los acuerdos alcanzados, estando actualmente el Convenio publicado en el Diario Oficial y por ende en vigor.

- **Mesa Ministerial de Género**, creada para potenciar las iniciativas de género a nivel ministerial, compartir buenas prácticas entre los servicios dependientes y coordinar esfuerzos de trabajo colaborativo, todo en el marco de los lineamientos que se desprenden desde el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y de la Iniciativa de Paridad de Género. El objetivo es establecer prioridades, compromisos y metas orientados a transversalizar el enfoque de género y a capacitar en torno a la materia a nivel ministerial. La mesa se reúne una vez al mes, sesionando 8 veces durante el año 2018 y uno de sus logros más destacado es que a raíz de la misma, el Instituto de Previsión Social (IPS) comenzó a implementar la Norma Chilena 3262 de Equidad de Género, con lo cual se transformará en el primer servicio público certificado de Chile.
- **Mesa de trabajo Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (“COMPIN”)**, cuyo objetivo es revisar 13.596 licencias médicas tramitadas por las cajas de compensación y asignación familiar (CCAF) desde el año 2013 hasta mayo del 2017, que originaron un gasto por Subsidios de Incapacidad Laboral (SIL), ascendente a \$2.483.064.415, y que no figuran en el archivo de resoluciones proporcionado por el Fondo Nacional de Salud (FONASA). Se busca determinar cuáles de ellas corresponden a licencias médicas autorizadas para lo cual se reunieron cada 3 semanas la SUSESO, la COMPIN y la Subsecretaría de Previsión Social, creando un plan de trabajo que resolverá gradualmente el problema, teniendo éste un seguimiento de cada 2 meses durante este año 2019.
- **Mesa de trabajadores a honorarios del sector público**, creada con la intención de informar sobre la Ley N° 21.133 que incorpora a los trabajadores independientes en los regímenes de protección social y en la cual participó el Ministerio del Trabajo, a través de la Subsecretaría de Previsión Social. Finalmente, el trabajo elaborado se reflejó en el Oficio Circular N° 4 de fecha 8 de febrero de 2019.
- **Consejo Consultivo Previsional**, creado por la Ley N° 20.255 que reformó el sistema previsional en el año 2008. Su función es asesorar al Ministro del Trabajo y Previsión Social y al Ministro de Hacienda en materias relacionadas con el Sistema de Pensiones Solidarias, emitiendo opinión fundada sobre el impacto de dicho sistema en el mercado laboral, los incentivos al ahorro y sus efectos fiscales. Entre los meses de enero y diciembre de 2018 se realizaron 33 sesiones y su trabajo se reflejó en (a) un informe anual que recoge la opinión del Consejo sobre el funcionamiento general del sistema de pensiones; (b) Opinión sobre modificaciones del Pilar Solidario; y (c) un estudio anual, el cual se encuentra en elaboración.
- **Mesa de trabajo sobre la Ley Sanna** (Ley N° 21.063: Crea el Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas), que da seguimiento a la implementación de la ley,

reuniéndose cada 2 a 3 semanas. Actualmente se mantiene en desarrollo, pero a la fecha ha conseguido la redacción y aprobación de los dos reglamentos que contribuyen a la puesta en marcha de la norma legal: (a) El Decreto N° 69, de 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que crea el seguro para el acompañamiento de los niños y niñas; y (b) el Decreto N° 112, de 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece los factores y mecanismos para determinar la asignación de los gastos de administración del seguro para el acompañamiento de niños y niñas de la Ley N° 21.063. Finalmente, también se ha establecido la gestión para la resolución de problemáticas que se vayan encontrando en el proceso de implementación de la ley.

- **Lanzamiento Centro Estadísticas de Empleo**

Con el objetivo de contribuir a la entrega de cifras laborales, durante el 2018 se creó el Centro Estadístico del Empleo, cuyo objetivo fue monitorear de manera permanente el comportamiento del mercado del trabajo, junto con la creación de nuevos indicadores administrativos que permitieron mirar el mercado laboral en forma detallada y actualizada, adicional las cifras tradicionales entregadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En este contexto, se estableció la entrega mensual de cifras de empleo a partir del segundo semestre 2018, junto con la actualización permanente en el Sistema de Información Laboral (SIL), abierto a la ciudadanía.

- **Cifras Administrativa**

Durante el período 2014 – 2017 la economía sufrió una importante desaceleración económica, la cual, sorpresivamente, no aumentó la tasa de desempleo, sino que la mantuvo baja en comparación con su nivel histórico. Sin embargo, el motor de la creación de empleo en dicho período fue el trabajo por cuenta propia, desplazando al empleo asalariado, a tal punto, que entre los años 2015 y 2017 los trabajos por cuenta propia representaron casi la totalidad de la creación de empleos. Este cambio en la composición del trabajo se tradujo en una precarización del mismo, ya que los empleos por cuenta propia generalmente no pagan cotizaciones, no entregan estabilidad y no tienen derecho a beneficios como vacaciones pagadas, permisos por maternidad o días pagados por enfermedad

Tal como se mostró previamente, durante el año 2018 esta situación se revirtió y el empleo asalariado —que por lo general tiene contrato, cotizaciones, estabilidad y derecho a beneficios— volvió a convertirse en el motor de la creación de empleo. Esto ha mejorado la calidad de los empleos en Chile, la que se confirma con el aumento en el trabajo formal durante el año 2018 y, de forma más concreta, en el aumento de beneficios laborales registrado en el mismo año.

Lo anterior se evidencia no solo al comparar las cifras entregadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), sino cuando se analizan las estadísticas correspondientes a la Superintendencia de Pensiones (Base de Datos Seguro de Cesantía) que permite evidenciar que no solo ha crecido el número de empleos, sino que la calidad del mismo. Esto se refleja en un crecimiento sostenido del número de ocupados con acceso a beneficios laborales, como contrato laboral, cotizaciones previsionales y seguridad social.

Esta mejora no es casualidad, sino que obedece a que el Gobierno tiene dentro de sus pilares principales el lograr un desarrollo integral, para lo cual ha impulsado con fuerza la inversión y el crecimiento económico –que son los principales motores de la creación de empleos- y, además, ha promovido una robusta Agenda Laboral para facilitar el acceso al mercado del trabajo a grupos que tradicionalmente han estado postergados. Esta agenda, presentada durante el 2018 y 2019, incluye los proyectos de Agenda de Modernización Laboral con los proyectos (Proyecto de ley de modernización en materia de adaptabilidad, inclusión, protección del empleo y nuevas formas de contratación, Proyecto de ley de modernización de las relaciones colectivas de trabajo, institucionalidad y justicia laboral, Proyecto de ley de modernización del Sistema Nacional de Capacitación y Empleo) Trabajo a Distancia, Contrato Especial para Jóvenes Estudiantes Trabajadores y Sala Cuna Universal.

EJE N° 1:

“Un Chile que progresa creando oportunidades para todos”

Compromisos	Medidas y cumplimiento
Medidas que incentiven un mercado laboral más inclusivo, especialmente para mujeres, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad.	Se ingresó durante el primer semestre de 2018 el proyecto de ley que crea un Contrato Especial para Jóvenes Estudiantes (Boletín 8996-13). <i>Se cumple</i> con hacer compatible trabajo y estudio para facilitar ingreso al mercado laboral de los jóvenes estudiantes, manteniendo beneficios sociales y calidad de carga en plan de salud.
	Se ingresó durante el segundo semestre de 2018 el proyecto de ley sobre Trabajo a Distancia (Boletín 12008-13). <i>Se cumple</i> con incentivar la conciliación de trabajo y familia, corresponsabilidad parental, trabajo remoto y jornada laboral adaptable. Además, este proyecto busca facilitar el acceso al trabajo de mujeres, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad, al permitir una mayor adecuación a las necesidades particulares de estos grupos.
	Se ingresó durante el segundo semestre de 2018 el proyecto de ley sobre Acceso Universal a Sala Cuna para mujeres trabajadoras (Boletín 12026-13). <i>Se cumple</i> con modificar el actual artículo 203 del Código del Trabajo, ampliando el derecho a sala cuna a todas las mujeres, sin distinción de la cantidad de mujeres que trabajan en su empresa e incluso extiende a hombres que tengan cuidado personal. Incluso, el proyecto extiende el beneficio de sala cuna a trabajadoras independientes, cumplidos ciertos requisitos de cotización.
Estatuto Laboral Adulto Mayor	Se presentarán adecuaciones a la normativa laboral por medio de la Agenda de Modernización Laboral, las que facilitarán la participación de los adultos mayores en el mercado laboral, cuando así lo deseen. Adicionalmente, se amplió la cobertura de los programas SENCE para adultos mayores, eliminándose el límite de edad para acceder a ellos.
Mejoras al sistema de intermediación y reconversión laboral. Rediseño de estructura de atención de las OMIL.	Se realizó un detallado diagnóstico de los problemas de la red de intermediación, siendo una de las principales falencias la falta de derivación de los usuarios a diversos servicios (orientación, vinculación y capacitación). Por lo mismo, se modificó la estructura de incentivos del programa de Intermediación laboral, fomentando la colocación de usuarios y la colaboración entre las OMIL conectadas territorialmente. Además, se han creado dos nuevos modelos que permitirán acercar a los buscadores de empleo a las ofertas disponibles: SENCE móvil y plataforma de atención a través de Chile Atiende. Mediante estas medidas, se espera aumentar el porcentaje de colocación de la red de intermediación de 17% a 25%.

<p>Facilitar migración laboral e incorporar a todas las personas cesantes en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) en base al perfil que refleje su experiencia laboral y formación.</p>	<p>La BNE actualmente permite a las personas indicar en su perfil, tanto la trayectoria y la formación que han tenido, además de sus intereses de trabajar en otro rubro, ciudad, región y sus expectativas laborales.</p>
<p>EJE N° 2: <i>“Un Chile seguro y en paz para progresar y vivir tranquilos”</i></p>	
<p>Compromisos</p>	<p>Medida de Cumplimiento</p>
<p>Medidas para conciliar vida laboral y familiar: horarios más flexibles, extensión gradual de feriado anual o vacaciones, creación de bolsas de permisos compensables, modificación contrato a tiempo parcial.</p>	<p>Tras el análisis de posibles alternativas que permitan alcanzar los objetivos señalados, se han incorporado a la Agenda de Modernización Laboral nuevas modificaciones a la legislación nacional.</p>
<p>Regulación Trabajo a Distancia.</p>	<p>Proyecto de ley ingresado segundo semestre 2018.</p>
<p>Mejorar las pensiones y reformular el actual sistema, incrementar beneficios y cobertura del Pilar Solidario, incentivos a la postergación de la edad de retiro.</p>	<p>El proyecto de reforma de pensiones se estructura en 5 grandes objetivos, dentro de los cuales se encuentra mejorar los beneficios del pilar solidario, a través del aumento el monto de los beneficios que entrega el Estado a los pensionados pertenecientes al 60% más vulnerable de la población. En esta línea se encuentra el aumento gradual de la pensión básica en un 10%, la ampliación del seguro de longevidad para las pensiones en Retiro Programado y el aumento gradual de la pensión máxima con aporte solidario.</p> <p>Se busca también otorgar mejores pensiones para la clase media que supondrá un aumento en el monto de las pensiones autofinanciadas, medidas para incentivar la postergación de la edad de retiro para aumentar el monto de las pensiones, crear el seguro de dependencia, aumentar la tasa de cotización a un 4%, crear un seguro de lagunas previsionales y permitir el ingreso de nuevas entidades de administración.</p>
<p>Incorporar a los trabajadores independientes en la seguridad social</p>	<p>Ley N° 21.133. Publicada en el Diario oficial con fecha 2 de febrero de 2019.</p>

EJE N° 3: <i>“Preparación del país para el escenario laboral futuro”</i>	
Compromisos	Medida de Cumplimiento
Mejorar la fiscalización de la Franquicia Tributaria. Evaluación requisitos de acceso a financiamiento en el marco SENCE.	Se realizó una auditoría a la franquicia SENCE, se corrigieron vía administrativa aspectos de fiscalización de uso de la referida franquicia, y se evaluaron los requisitos de acceso al financiamiento. Adicionalmente, los cambios más significativos se contemplan en el proyecto de Modernización del Sistema Nacional de Capacitación y Empleo que se ingresó en marzo del presente año.
Corregir discriminaciones de acceso a contratistas y Pymes en la utilización de la franquicia.	Esta medida es parte del proyecto de Modernización del Sistema Nacional de Capacitación y Empleo que se ingresó en marzo del presente año.
Mejoras al sistema de capacitación SENCE y evaluación de los programas ofertados, incluyendo capacitaciones en temas innovadores y acordes a las necesidades del actual mercado del trabajo.	Se aumentó la oferta programática de cursos de capacitación que buscan preparar a nuestros trabajadores para los desafíos del mercado laboral del futuro. En enero 2019 se lanzó el Programa Talento Digital y se creará durante este año el programa Reinvéntate, los cuales buscan el desarrollo de habilidades demandadas por las economías digitales, teniendo el segundo de ellos un enfoque de reconversión laboral.
Crear un sistema de capacitación para los trabajadores por cuenta propia y aquellos que pertenezcan a pequeñas y medianas empresas.	Se dio acceso a la capacitación a estos grupos con la modificación del programa bono empresa y negocios, para Micro y pequeñas empresas. De esta forma, pueden postular actualmente los trabajadores de las empresas que pertenezcan a estos segmentos.
EJE N° 4: <i>“Modernización de la Institucionalidad”</i>	
Compromisos	Medida de Cumplimiento
Mejoras en la Dirección del Trabajo. Cambios a nivel orgánico para mayor claridad en la división de roles de fiscalización, multas, normativas, conciliaciones y mediaciones, además de incorporar nuevas tecnologías y reformular procesos estratégicos.	Las mejoras a la Dirección del Trabajo se incorporan en la Agenda de Modernización Laboral. Adicionalmente, hay cambios sustantivos realizados durante el año 2018, de entre los cuales se pueden señalar, a modo de ejemplo: la instauración de un nuevo modelo de atención a usuarios que fortalece el uso de la página web, el fomento a la fiscalización electrónica y la creación del portal MiDT

Mejoras en SENCE. Cambios para evaluar programas de capacitación, buscando mejorar calidad y resultados.	Durante el año 2018 se realizaron cambios sustantivos para mejorar la calidad de los programas de capacitación e intermediación laboral para que los mismos se adapten a las necesidades del mercado laboral y permitan mayores contrataciones y vinculaciones laborales exitosas.
Mejoras al Instituto de Previsión Social (IPS). “Ventanilla única” de atención en ChileAtiende, digitalización de servicios, mejoras tecnológicas y aumentar cobertura inclusiva.	Durante el año 2018, se acentuó el uso de servicios digitales para acercar los beneficios previsionales y sociales a la ciudadanía, incorporando más y nuevos servicios a la tramitación en línea.
Mejoras al Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Ampliación de atenciones por ingreso de nuevos beneficiarios.	Durante el año 2018, y dada la promulgación de la Ley N° 21.054, se generó una “ventanilla única” para tramitación y pago de los subsidios por incapacidad laboral, además de expandirse el sistema informático con iniciativas cercanas a los 800 millones de pesos.
Mejoras a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Mejora integral en los procesos de atención ciudadana, reduciendo los tiempos de espera y entregando información más completa y precisa (“Cero Papel”)	Se implementó durante el año anterior, el proceso de modernización de la Superintendencia, eliminando expedientes en papel (“Cero Papel”) y utilizando inteligencia artificial para reducir los plazos de respuesta a no más de 30 días. Lo anterior ha contado con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
EJE N° 5:	
<i>“Velaremos por resolver las ambigüedades existentes en materias de interés laboral”</i>	
Compromisos	Medida de Cumplimiento
Aclarar aspectos de la reforma laboral por medio de dictámenes de la Dirección del Trabajo, especialmente en materia de servicios mínimos, convenios colectivos, extensión de beneficios, entre otros.	Dictámenes emitidos durante el año 2018 en relación a las materias indicadas, clarificando criterios.

EJE N° 6:

“Promoveremos el diálogo social y trabajo colaborativo entre los distintos actores claves del mundo laboral”

Compromisos	Medida de Cumplimiento
Potenciar el rol del Consejo Superior Laboral.	<p>Durante el 2018 se crearon las comisiones temáticas de discapacidad y de implementación del convenio marítimo.</p> <p>En el proyecto de ley de Contrato Especial para Jóvenes Estudiantes se establece que el Consejo Superior Laboral evaluará la implementación de la ley, anualmente, durante los 3 primeros años de vigencia.</p> <p>La Agenda de Modernización Laboral propone incorporar entre las funciones del Consejo, generar insumos que sirvan de base para la discusión de la propuesta de ingreso mínimo que realice el Ejecutivo, de modo no vinculante, así como evaluar el impacto del reajuste una vez ya aplicado.</p> <p>Se le solicitó al Consejo enfocarse en abordar la “Agenda del Futuro” y revisar propuestas para la elaboración de políticas públicas al respecto, siendo que este es uno de los temas prioritarios del Gobierno en materia laboral.</p> <p>Se impulsó la participación del Consejo Superior Laboral en distintas instancias de diálogo social tripartitas a nivel internacional.</p>
Promover la participación ciudadana por medio de los Consejos de la Sociedad Civil.	<p>Durante el año 2018, los consejos de la sociedad civil sesionaron mensualmente a nivel de las Subsecretarías del Trabajo y de Previsión Social. Adicionalmente, se realizaron numerosos mecanismos de participación ciudadana, tales como Seminarios, Cuentas Públicas, Consultas Ciudadanas virtuales y presenciales, que hicieron al Ministerio del Trabajo ganador de un reconocimiento entregado por la División de Organizaciones Sociales de SEGPRES</p>
Impulso a mesas de diálogo social con un marcado sello nacional, sectorial y/o regional de forma de generar ambientes de confianza y abordar conflictos además de trabajar de manera colaborativa con los diversos actores del escenario laboral.	<p>Durante el año 2018 se realizaron diversas y numerosas mesas con representantes del sector público y del mundo sindical y empresarial que permitieron crear espacios de dialogo y solución a conflictos. A modo de ejemplo se puede señalar la mesa con trabajadores portuarios, la mesa de Pro Empleo en Biobío y el apoyo a trabajadores que perdieron sus trabajos producto del cierre de algunas empresas importantes en el país.</p>

EJE N° 7:

“Pondremos énfasis en la realización de fiscalizaciones preventivas y correctivas por parte de la Dirección del Trabajo”

Compromisos	Medida de Cumplimiento
Retomar el plan de fiscalizaciones asistidas, pero sin descuidar la aplicación de rigurosas sanciones en aquellos casos existan incumplimientos laborales.	Realización de Campañas de Fiscalización Electrónica orientadas a materias previsionales, que buscan corregir y mitigar el incumplimiento previsional, confeccionando una base de empresas que contaban con incumplimiento previsional, para luego monitorear la realización de acciones tendientes a la regularización.
Trabajo colaborativo para la fiscalización de temas recientemente modificados o nuevas regulaciones como es el caso de la Ley N° 21.015 sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.	Por medio del dictamen ORD. N° 6245/47, se sintetizó toda la doctrina emitida respecto de la Ley de Inclusión, de tal forma que en un solo documento se encuentren todos los criterios emitidos por el servicio. Adicionalmente, se implementó el sistema de registros de contratos y se elaboraron tutoriales para guiar el cumplimiento de la comunicación electrónica del mes de enero.

PARTICIPACIÓN CIUDADANA

La Unidad de Participación Ciudadana tiene como fin relacionar y acercar a la ciudadanía a las gestiones del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Con este fin, y conforme el tenor de la Ley N° 20.500, que instauró el derecho de la sociedad a participar en la gestión pública por medio de los mecanismos de participación ciudadana, durante el año 2018 la Unidad se preocupó de poner en práctica cada uno de los mecanismos ahí señalados, para crear los espacios de diálogo necesarios para una mayor transparencia, confianza y garantizar que la sociedad civil se involucre activamente en el desarrollo de los proyectos de la Subsecretaría del Trabajo y del Ministerio en su conjunto.

Concretamente, las gestiones realizadas durante el año pasado, respecto de cada uno de los mecanismos de participación ciudadana fueron:

- 1. Posibilidad de acceder a información relevante.** Como Ministerio la política es dar a conocer las actividades relevantes que, día a día, se desarrollan en nuestra Institución y, también, aquellas en las cuales están involucradas nuestras autoridades. Es por lo anterior, que tanto la página web del Ministerio como la de la Subsecretaría del Trabajo, junto con las redes sociales, se actualizan diariamente con los contenidos, noticias e información relevante para la ciudadanía.
- 2. Consulta Ciudadanas:** Son aquellas que buscan incorporar la opinión de la sociedad respecto a una determinada política, plan, programa o proyecto del Ministerio y/o de la Subsecretaría del Trabajo.

En el mes de octubre se publicó una Consulta Ciudadana Virtual en las páginas web del Ministerio del Trabajo y la Subsecretaría del Trabajo con el objeto de medir la accesibilidad a las mismas y así verificar el funcionamiento de nuestro principal canal de información. Dicha encuesta fue publicada con fecha 10 de octubre de 2018, a través de diversos medios (redes sociales, correos electrónicos) para lograr su debida difusión.

Durante el mes de diciembre se publicó un informe que recogió los resultados de la misma, de tal forma que se pueda poner a disposición de todo aquel interesado. Se registraron un total de 80 respuestas válidas en el proceso en base a las cuales se buscará mejorar nuestra accesibilidad web.

Actualmente, no hay consultas pendientes.

- 3. Cuentas Públicas Participativas:** Es el proceso de diálogo e intercambio de opiniones entre las instituciones, sus autoridades y la comunidad, de tal forma que se exponga y dé a conocer las gestiones realizadas durante un periodo de tiempo y se evalúen por los miembros de la sociedad civil, de tal forma que se garantice el ejercicio del control de la ciudadanía en la administración pública.

Adicionalmente, el carácter participativo de estas cuentas, que se realizan de manera desconcentrada y una vez al año, garantiza que los ciudadanos puedan realizar consultas a los servicios de su interés, las cuales deben ser respondidas por las autoridades competentes a través de un documento de carácter público.

La última cuenta pública realizada es aquella que corresponde al año 2017, efectuada el día 24 de mayo de 2018, a la cual asistieron cerca de 200 personas. Previo a la realización de la cuenta, se enviaron invitaciones con una amplia difusión por diversos canales, pero principalmente en el sitio web del Ministerio y de las Subsecretarías del Trabajo y de Previsión Social, lo que junto a la publicación vía streaming que se hizo de la misma el día de su realización, y la posibilidad de contar con lengua de señas, permitió garantizar su accesibilidad y carácter participativo.

Como mecanismo de participación, se utilizó un tarjetón que por un lado tenía el índice de los temas a tratar en la Cuenta Pública, y por el otro, un espacio para formular preguntas y/o comentarios. El mecanismo fue explicado al ingreso junto a la entrega del tarjetón y también antes del inicio de la cuenta.

Un poco antes de que el Ministro terminara su presentación, se retiraron las tarjetas. Se solicitó la entrega de todas ellas, independiente de la formulación de preguntas o no en las mismas.

Tres tarjetones fueron elegidos al azar para que el Ministro y ambos Subsecretarios pudiesen contestar al finalizar la exposición.

En total fueron recibidos 33 comentarios y/u opiniones que fueron sistematizados e incorporados junto a su respuesta en el informe final de la cuenta pública participativa, el cual se publicó en la página web del Ministerio.

- 4. Consejos de la Sociedad Civil (COSOC).** Son un mecanismo que permite el encuentro y el diálogo entre el Estado y los representantes de la sociedad civil organizada, entendiendo que sus miembros deben ser actores que tengan vinculación con los temas de competencia de la administración pública. Son de carácter consultivo y autónomo.

A la fecha, el Ministerio del Trabajo cuenta con un total de 24 Consejos de la Sociedad Civil (entre ambas Subsecretarías y servicios dependientes), lo que mantiene activo a 261 representantes de la sociedad civil, lo que a nivel de gobierno, representa un 10% del total de la participación ciudadana.

- **COSOC Subsecretaría del Trabajo:** Este consejo tiene como objetivo principal la promoción del interés general sobre materias laborales relevantes que se enmarcan dentro de la esfera

de acción de la Subsecretaría del Trabajo, de tal forma de permitir a la sociedad civil tomar conocimiento e influir positivamente en las gestiones a realizar por la autoridad, compartiendo su punto de vista y opiniones.

En marzo de 2017 se realizaron las elecciones de los miembros del COSOC para el período 2017-2019. A raíz de ello, el actual consejo está conformado por las siguientes 12 organizaciones que representan a los diversos actores del mercado laboral:

- **Organizaciones de Trabajadores:** CUT – TECNET – SITRACH
- **Organizaciones de Empleadores:** Cámara de Comercio de La Reina – Cámara de Comercio de San Bernardo – CONFEDECHTUR.
- **Organizaciones sin fines de lucro:** Vicaría Pastoral Social – Fundación Carlos Vial Espantoso – Caritas Chile.
- **Otras Organizaciones:** Género: Comunidad Mujer – Indígenas: MUCECH – Discapacidad: Fundación Descúbreme.

Durante año 2018, se realizaron 9 sesiones ordinarias y 1 extraordinaria, siendo uno de los consejos que sesiona con mayor frecuencia. Para cada uno de los temas propuestos por los consejeros, se invitaron a expertos que pudiesen resolver las dudas de los participantes y recoger sus propuestas para la generación de políticas públicas más participativas.

Actualmente, el Cosoc de la Subsecretaría del Trabajo se encuentra en periodo de elecciones para poder elegir a los consejeros que lo conformarán por el periodo 2019 – 2021.

- **COSOC Subsecretaría de Previsión Social:** El Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) para la Seguridad Social, permite a las organizaciones de la sociedad civil relacionadas con la seguridad social participar e incidir con su opinión, en las políticas públicas de la Subsecretaría de Previsión Social.

El Consejo de la Sociedad Civil para la Seguridad Social, fue electo a través de un proceso eleccionario llevado a cabo con fecha 11 de agosto del 2017, donde fueron electas las siguientes organizaciones:

- **Organizaciones de Trabajadores:** UNT – Sindicato Interempresas de trabajadores de las empresas Lider.
- **Organizaciones de Empleadores (Gremio Empresarial y Comercial):** Asociación de Mutuales AG – CONFEDECHTUR.
- **Organizaciones sin fines de lucro:** Fundación Carlos Vial Espantoso – ONG, Instituto de las Ciencias Alejandro Lipschutz.
- **Otras Organizaciones:** Género: Movimiento de Diversidad Sexual MUMS – Indígenas: MUCECH.
- **Asociaciones de Pensionados:** Asociación de pensionados Universidad de Chile y Central Unitaria de Jubilados, pensionados y Montepiadas de Chile.

Actualmente el COSOC es presidido por el señor Ramón López, Central Unitaria de Pensionados y Montepiados de Chile (CUPEMCHI) y se reúnen los primeros viernes de cada mes para sesionar acerca de los temas relevantes. El consejo se relaciona directamente con la institución a través de la Unidad de Participación Ciudadana.

Durante el año 2018 se realizaron 9 sesiones ordinarias y 2 extraordinarias

Adicionalmente, se realizaron otras gestiones y/o actividades tendientes a mejorar la participación a nivel ministerial, entre las que destacan las siguientes:

- Encuentros con COSOC Subsecretaría de Previsión Social y otros COSOC de servicios dependientes en exposiciones, charlas y seminarios sobre temas de interés para la sociedad civil y que han sido fundamentales en la agenda legislativa del Ministerio. Por ejemplo: (a) Reforma de Pensiones; (b) Ley Sanna y (c) Licencias Médicas.
- El 16 de noviembre se desarrolló un Seminario destinado a los COSOC de los servicios dependientes, en los cuales se trataron y expusieron temas de relevancia para el Ministerio con el objeto de dar a conocer los proyectos de ley impulsados durante el año y las gestiones que se han desarrollado por parte de los servicios dependientes de la cartera.
- Se han establecido mensualmente reuniones de coordinación entre los Encargados de Participación de los servicios dependientes del Ministerio como una instancia de apoyo entre los mismos y con la idea de unificar lineamientos para la ejecución de acciones que fortalezcan la participación ciudadana.
- Se ha realizado reuniones entre los encargados de Participación Ciudadana y la D.O.S (División de Organizaciones Sociales de SEGPRES) para contar con información que permita mejorar las labores internas de nuestros servicios dependientes en esta materia.

Producto de todas estas gestiones, es que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social recibió el **“Premio por su destacado compromiso con las Buenas Prácticas en Participación Ciudadana”**, otorgado por la Secretaría General de Gobierno en diciembre de 2018 en el cual se reconoce la labor del Ministerio y sus servicios dependientes en la implementación de nuevos mecanismos de participación que generar instancias de diálogo con la sociedad civil, cumplimiento el objetivo planteado por la Unidad.

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

SALUDO SUBSECRETARIO DEL TRABAJO, FERNANDO ARAB VERDUGO

La cuenta pública es una instancia que permite transparentar y acercar a la ciudadanía los proyectos y avances con los cuales cada ministerio ayuda a mejorar la calidad de vida de los chilenos. Asimismo, se transforma en un canal de control para el buen actuar de las autoridades públicas, lo que nos recuerda a menudo que lo público no es sólo del Estado, sino que también es del interés de todos los ciudadanos. Así, durante este primer año, del segundo gobierno del Presidente Sebastián Piñera, desde el Ministerio del Trabajo y Previsión Social nos hemos enfocado en la creación de más y mejores empleos. Sin embargo, no nos preocupa solo la cantidad, esto es, crear más puestos de trabajo para todos nuestros compatriotas, sino que, además, y de manera muy relevante, la calidad de los mismos, esto es, que se trate de empleos formales, con contrato y cotizaciones, pues la precariedad laboral muchas veces va de la mano de la informalidad, y es tarea de todos, y especialmente de nuestro Ministerio, contribuir a mitigar dichos efectos.

Para cumplir lo anterior, nuestra Subsecretaría del Trabajo cuenta con tres productos estratégicos, que nos han ayudado a avanzar en línea para lograr nuestros objetivos:

El Programa Diálogo Social, enfocado en crear diferentes canales de comunicación entre trabajadores, sindicatos y empleadores, para establecer un diálogo permanente, con el fin de conocer y buscar soluciones a los problemas reales del mercado laboral, así como conseguir la compatibilidad necesaria entre trabajo y familia, velando siempre por la correcta protección de los derechos de los trabajadores. Este programa cuenta, entre sus líneas principales, cursos de formación para líderes sindicales y mesas de diálogo social, que permitan conectar las necesidades de trabajadores y sindicatos con las de sus empleadores.

La Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador 2015-2025, cuya meta es alcanzar la erradicación completa del trabajo infantil al año 2025, por lo que nuestras gestiones y desafíos seguirán orientados a la consecución de tal objetivo. En este sentido, Chile ha sido invitado por OIT a ser país pionero en esta materia, por lo que además de un reconocimiento significa un tremendo desafío que debemos honrar y valorar.

Finalmente, el Programa ProEmpleo, donde la meta es apoyar en la creación de puestos de trabajo a trabajadores de sectores vulnerables, dotándolos de las competencias necesarias que les permitan alcanzar un mejor nivel de empleabilidad, a través del diseño y gestión de diversos programas que faciliten su inserción laboral en puestos de trabajo de calidad.

Adicionalmente, esperamos seguir contribuyendo a la reactivación del mercado laboral, para lo cual estamos fuertemente impulsando y potenciando la Bolsa Nacional de Empleo (www.bne.cl), de tal forma que logre, este año, posicionarse como una plataforma eficiente que reúna en un mismo lugar oferta y demanda de trabajos, siendo así un puente de conexión entre las empresas y quienes estén en la búsqueda de una oportunidad de trabajo, especialmente, de sectores tradicionalmente relegados del mundo laboral.

Finalmente, los servicios dependientes de la Subsecretaría del Trabajo: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Dirección de Crédito Prendario (DICREP) y Dirección del Trabajo (DT), están permanentemente apoyando a través de sus diversas iniciativas los objetivos

fundamentales de nuestro Ministerio, dentro de los cuales destaca lograr la modernización de nuestras instituciones de cara a la IV revolución tecnológica, desafío que significa prepararnos adecuadamente, y especialmente, a nuestros trabajadores, frente a las nuevas competencias que exigirá el futuro del trabajo.

Solo cumpliendo estos objetivos lograremos construir un Chile más justo, solidario e inclusivo.



FERNANDO ARAB VERDUGO
SUBSECRETARIO DEL TRABAJO

La Subsecretaría del Trabajo es un órgano de colaboración del Ministerio, cuya misión es generar y liderar políticas públicas que promuevan el trabajo de calidad y la capacitación para el mismo, de tal forma de avanzar en el establecimiento de relaciones laborales justas y dignas que beneficien a los trabajadores chilenos y a sus familias. Las funciones de la Subsecretaría del Trabajo se encuentran establecidas en el DFL N° 1 de 1967

Durante el año 2018, y según los antecedentes informados, el presupuesto de la Subsecretaria para el año anterior fue de M\$ 104.280.888 y su dotación efectiva, a diciembre de 2018 era de 164 funcionarios: 27 de planta, 137 a contrata, a los cuales se suman 69 personas contratadas a honorarios. Dentro de la planilla de trabajadores, se incorpora también al personal de las 16 Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

La Subsecretaría mantiene tres productos estratégicos:

1. **Administración de políticas y programas de empleo y empleabilidad**, labor que se realiza por medio de ProEmpleo.
2. **Coordinación y ejecución de los programas: Diálogo Social y Formación Sindical**, que suponen acciones de fortalecimiento de relaciones sindicales a través de la preparación y capacitación de líderes sindicales.
3. **Elaboración de la Política de Erradicación del Trabajo Infantil**, cuyo objetivo es lograr que Chile sea el primer país en Latinoamérica en erradicar completamente el trabajo infantil, rompiendo el círculo de la pobreza.

PROGRAMA DE EMPLEOS – PROEMPLEO

Los Programas de la Subsecretaría del Trabajo, en el ámbito de los empleos de emergencia y el fomento a la empleabilidad, son ejecutados por ProEmpleo, cuyo objetivo es promover el empleo y la empleabilidad, a través del diseño, articulación y supervisión de diversos programas para lograr la inserción laboral en puestos de trabajo de calidad, con énfasis en las mujeres más vulnerables del país.

Adicionalmente, otorga una fuente laboral transitoria en aquellos lugares que hayan experimentado una disminución en los puestos de trabajo debido a algún evento económico y/o catástrofe natural que genere un desempleo mayor al promedio nacional.

Actualmente ProEmpleo ejecuta 5 Programas, los cuales pueden ser divididos en dos grupos según la naturaleza de su intervención:

Programas de Emergencia.

El ***Programa Inversión en la Comunidad*** apunta a dar empleo, financiando mano de obra a nivel regional y comunal, mediante proyectos intensivos en la ocupación constante del trabajador, cuyas

labores presenten un claro beneficio comunitario.

Se trata de empleos de emergencia, toda vez que se crean debido a la disminución del mismo producto de eventos económicos y/o catástrofes naturales, tales como marea roja, incendios, cierre de minas de carbón, etc.

Durante 2018 y pese a las restricciones presupuestarias, logramos mantener vigentes más de 1.000 cupos en la región de Coquimbo, los que habían sido entregados producto de la extrema sequía que afecta a la región.

También hemos fortalecido la coordinación con los beneficiarios del Programa, por medio del trabajo en conjunto con sus sindicatos, en pos de favorecer el acceso a capacitación e inserción laboral de los mismos. En este sentido, este año 2019 se desarrollará un piloto de capacitación e inserción laboral, en la región del Biobío, en oficios atingentes a la zona.

Por medio de la suscripción de convenios con nuevas entidades o mejoras en los convenios ya existentes durante el 2018, los que comenzarán a implementarse durante el 2019, hemos fortalecido los procesos internos de ProEmpleo, tales como: la supervisión y la focalización del programa, centrándonos en aquellas personas que más lo requieren en nuestro país. Las instituciones con las que firmamos convenio son: DIPRECA, Registro Civil y Superintendencia de Pensiones.

Programas de Fomento a la Empleabilidad.

El ***Programa Servicios Sociales***, destinado a **proyectos de capacitación e inserción laboral para personas en situación de desempleo**, en sus líneas Subsecretaría del Trabajo y Ministerio de Desarrollo Social, busca incrementar y fortalecer la empleabilidad de las personas vulnerables, a través de capacitación en oficios, práctica laboral y posterior inserción en un puesto de trabajo de calidad, normado por el Código del Trabajo y propiciando la estabilidad económica, laboral y familiar. Cabe señalar, que el Programa está dirigido a personas mayores de 18 años, que se encuentren desempleadas y que no estén cursando carreras técnicas o profesionales.

En el caso de la línea Ministerio de Desarrollo Social – Subsecretaría del Trabajo, los beneficiarios además, deben pertenecer a los Subsistemas de Protección Social “Seguridades y Oportunidades” o “Chile Solidario”.

En cuanto al *Programa Servicios Sociales, línea Subsecretaría del Trabajo*, en 2018 se ejecutaron proyectos de diversa índole, en donde se puede destacar los dirigidos a personas con discapacidad y sus familias, como un aporte a la inclusión laboral en el país; además de proyectos dirigidos a familiares de niños, niñas y adolescentes (NNA) que presenten riesgo o hayan realizado trabajo infantil, como una forma de contribuir a la erradicación de dicho fenómeno. Para este 2019, se han

realizado modificaciones a las Bases del concurso, que apuntan a mejorar el estándar del área de capacitación de los proyectos adjudicados, así como potenciar la inserción laboral dependiente de sus participantes.

En relación al *Programa Servicios Sociales, línea Ministerio de Desarrollo Social – Subsecretaría del Trabajo*-, para el 2019 se homologarán las Bases del concurso a las de la línea Subsecretaría del Trabajo, con la finalidad de contribuir en la mejora de prestaciones y oportunidades que se entregan a las personas pertenecientes a los Subsistemas “Chile Solidario” y “Seguridades y Oportunidades”, con especial énfasis en el apoyo a migrantes, discapacitados, adultos mayores y jóvenes.

El ***Programa de Apoyo al Empleo Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario***, ejecutado por la Corporación Nacional Forestal (CONAF) tiene como objetivo la capacitación y formación de al menos 1.800 hombres y mujeres, mayores de 18 años, desempleados y pertenecientes al Subsistema “Seguridades y Oportunidades”, para facilitar el desarrollo de habilidades que permitan su integración laboral. Este Programa, contrata durante 4 meses a sus beneficiarios durante los cuales se capacitan para el desarrollo de nuevas destrezas o habilidades laborales, para propiciar su inserción laboral en el ámbito privado en actividades productivas y/o de servicios que se desarrollan en los sectores donde se imparte el Programa y que signifiquen en definitiva, la inserción laboral y/o el autoempleo, durante dicho período perciben ½ sueldo mínimo mensual.

Para lo anterior, el programa se estructura en base a 3 etapas, cuya secuenciación procura el desarrollo integral de el/la usuario/a para acceder a un trabajo y desenvolverse exitosamente en él. Las etapas son: Preingreso, Permanencia y Acompañamiento y seguimiento.

Respecto a la ejecución 2019, el convenio se encuentra en proceso de tramitación lo cual facilitará la temprana ejecución y puesta en marcha del Programa, actualmente la Corporación se encuentra en proceso de pre-focalización lo que permitirá definir que comunas y/o regiones presentan una mayor demanda de eventuales participantes y a su vez, las empresas o instituciones ofertan puestos de trabajo, de esta forma, asegurar la salida laboral dependiente. A su vez, CONAF realizará adecuaciones a los planes formativos que respondan al perfil del/la participante y la contingencia laboral.

El ***Programa Desarrollo Competencias Laborales Mujeres Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario***, ejecutado por la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU) tiene como objetivo desarrollar proyectos de habilitación, capacitación e intermediación laboral para mujeres pertenecientes a los Subsistemas “Chile Solidario” y “Seguridades y Oportunidades”, que entreguen competencias básicas de empleabilidad, capacitación en oficio, e intermediación laboral, entendida como un conjunto de acciones dirigidas a acercar a las beneficiarias al mercado del trabajo y/o entregarles herramientas para que puedan desarrollar su propio emprendimiento, considerando la situación de vulnerabilidad en que se encuentran.

Además de la habilitación, capacitación e intermediación laboral entregada a las beneficiarias, destaca la contribución realizada al desarrollo de su autoestima, la promoción en igualdad de

derechos, deberes, y oportunidades, el contacto con redes de apoyo y el empoderamiento para que las mujeres puedan decidir sobre su desarrollo personal y económico.

Como desafíos para la ejecución del año 2019, se encuentra el potenciar la etapa de intermediación laboral, para concretar posibilidades de empleo para las beneficiarias. Por otra parte, se espera seguir incorporando talleres con capacitación en oficios dependientes, para que las mujeres puedan comenzar una trayectoria laboral con dicha salida; y no solamente en empleos con salida independiente.

El ***Programa Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales*** tiene como objetivo incrementar y fortalecer, por medio de la capacitación, las competencias de empleabilidad y técnicas del oficio de los artesanos y artesanas que participen de éste, y facilitar su posterior inserción al mercado de comercialización de su trabajo. De esta forma se rescata y potencia la artesanía tradicional chilena, acompañando a nuestros artesanos, en toda la cadena productiva, desde la fabricación hasta el cliente final, contribuyendo por una parte a la continuidad de nuestro patrimonio cultural, y por otra; a mejorar el nivel de sus ingresos familiares, empoderándose de sus oficios.

La modelación de cursos a medida es uno de los factores más relevantes que ha permitido contar con la participación e interés de los artesanos y artesanas., toda vez que dicha modelación incluye: elección de relatores que empaticen y conozcan el sector artesanal, lenguaje adecuado al nivel de estudios de los artesanos/as, combinar teoría con práctica, clases participativas y flexibilidad en fechas y horarios de clases.

Durante 2018, se realizaron ferias de técnicas y de comercialización de artesanía en diversas regiones del país y se contó con una red de apoyo de otros servicios públicos, además por primera vez se realizó seguimiento a beneficiarios del programa de años anteriores. Además, del total de artesanos que ingresaron al programa, un 91,4% egresaron de la capacitación y siendo apoyados e intermediados para insertarse en el mercado mediante el ingreso a plataformas comerciales.

Como desafío para 2019, está incrementar el seguimiento de beneficiarios de años anteriores, además vincular a los beneficiarios con programas específicos de emprendimiento para promover aún más la inserción de los artesanos en el mercado, finalmente se espera realizar estudios de mercado para levantar demandas de oficios y productos en la localidades de cada región.

DEPARTAMENTO DE DIÁLOGO SOCIAL

El diálogo y la política de “puertas abiertas” es uno de los ejes fundamentales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En consecuencia, el 2018 nuestro Ministerio se centró en el trabajo colaborativo entre actores relevantes, tanto del mundo gremial como sindical, en el desarrollo de una agenda internacional coordinada con organismos referentes, tales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización

Internacional del Trabajo (OIT); y en el fortalecimiento de las instituciones de diálogo como es el caso del Consejo Superior Laboral.

Nuestra administración dio así continuidad a los siguientes programas del gobierno anterior durante la ejecución del año 2018.

Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas (FFSRLC)

Implementación de la Ley N° 20.940, la cual Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, y que, a través del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas, financia escuelas de formación sindical, cursos dirigidos a MIPES y seminarios con temáticas de inclusión laboral, innovación y trabajo futuro dirigido a Micro y Pequeños Empresarios.

Para este 2018, la ejecución dio cuenta de lo siguiente:

1. Se realizaron un total de **49 Escuelas de Formación Sindical**, en sus 3 líneas de acción (Formación Continua, Nuevos Líderes, Mujeres Nuevos Líderes), con una inversión total de \$814.750.000.-
 - Estas escuelas se ejecutaron en 14 regiones del país, con excepción de la Región Metropolitana.
 - Los beneficiarios efectivos fueron **1489** dirigentes sindicales y/o trabajadores de los cuales **1107** aprobaron la escuela/capacitación.
2. Se realizaron un total de **21 proyectos MIPES**. Cada proyecto comprende la ejecución de dos cursos, de 12 horas cada uno: “Gestión de Personas y Relaciones Laborales en las MIPES” y “Gestión Legal y Relaciones Laborales en las MIPES”.
 - Estos cursos están destinados a empleadores, dueños y trabajadores de micro y pequeñas empresas, entendiéndose por estas las definidas en el artículo 505 bis del código del Código del Trabajo.
 - Los cursos se desarrollaron en las regiones XV, IV, V, RM, VII, VIII y XVI. El total de los beneficiarios fue de **751** personas y la inversión total de las acciones MIPES fue de \$164.040.000.-
3. Se realizaron un total de **4 Seminarios para MIPES**: 1 en la región de Antofagasta, 1 en la región de Valparaíso y 2 en la región Metropolitana, en las comunas de Santiago y Providencia, en el marco del “Seminario Inclusión Trabajo Futuro y Feria de Innovación para la Micro y Pequeña Empresa”. Se logró el objetivo de convocar a 40 empleadores, dueños y trabajadores de micro y pequeñas empresas por Seminario.

El total de los beneficiarios en los Seminarios de Antofagasta y Valparaíso fue de **79** personas y la inversión total fue de \$31.600.000.- Por su parte, El total de beneficiarios en los Seminarios de Santiago fue de **64** personas y la inversión total fue de \$33.400.000.-.

Los programas del Fondo de Formación Sindical, consideraron en sus bases de licitación, criterios de equidad de género e inclusión laboral trabajando en línea con los objetivos y prioridades de la agenda de gobierno y los compromisos ministeriales. Asimismo, consideraron criterios de territorialidad y descentralización, otorgando un puntaje adicional a aquellos oferentes que propusieron ejecutar el proyecto en una comuna distinta a la capital regional.

Programa Diálogo Social

Se desarrollaron un total de **28 mesas de diálogo social** entre las líneas nacional y regional, que beneficiaron a **104 organizaciones** (sindicatos y/o empresas), y se realizaron 2 estudios que recuperaron la histórica sindical del Sindicato Trabajadores Independientes Pirquineros de la Provincia de Copiapó (con 418 afiliados) y otro en la línea feminizados: el Sindicato Interempresa de Trabajadoras de Casas Particulares (con 500 mujeres afiliadas).

A su vez se dictaron **25 cursos de especialización** dirigidos a dirigentes sindicales con más de 2 años de trayectoria o que hayan cursado cursos de Formación Continua, con el fin de crear las condiciones necesarias para que tanto trabajadores y empleadores, como principales actores de la relación laboral, puedan enfrentar de manera más eficiente, efectiva y equilibrada las instancias de diálogo social y los nuevos desafíos de las relaciones laborales. **Este programa benefició a 296 dirigentes sindicales durante el año 2018.**

Por último, se desarrollaron **4 seminarios** en distintas regiones del país (Coquimbo, O'Higgins y región Metropolitana) donde el oferente propuso las temáticas específicas a tratar durante el seminario dentro del marco "Desafíos del Diálogo Social del Siglo XXI", contando con un total de 181 beneficiarios.

Proyección 2019

Existe continuidad presupuestaria para los programas del Fondo de Formación Sindical y de Diálogo Social, lo cual implica que, salvo algunos ajustes en los programas, se dará continuidad a las líneas de formación: Escuelas de Formación y Cursos MIPes, en lo que se refiere al Fondo de Formación Sindical y en lo que se refiere a Diálogo Social se dará continuidad a las líneas Mesas de Diálogo y Cursos de Especialización.

Para el presente año, nuestra administración seguirá fomentando las capacitaciones, con el objeto de formar dirigentes sindicales, trabajadores y MIPes preparados facilitando el diálogo social y el trabajo colaborativo, todo ello bajo el alero de la Agenda 2010 y, en especial, el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) número 8 de la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, "transformar nuestro mundo", comprometidos el 2015 por los países miembros de las Naciones Unidas, entre ellos, el estado de Chile. El objetivo estratégico N°8 señala: "promover el crecimiento económico

sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. El diálogo social y la capacitación, cobran sentido en la mayoría de las metas ligadas al cumplimiento de este objetivo estratégico. Es un tópico transversal, ya que por medio del diálogo social se levantan las temáticas medulares de interés para los trabajadores y trabajadoras, y que serán los lineamientos para forjar un trabajo pleno, productivo y decente para todos y todas en el futuro. Desde el diálogo social y la capacitación, nace la mejora en la calidad del trabajo, así como también, se mejora la viabilidad de las empresas, propiciando un clima laboral estable y democrático.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO INFANTIL

El Departamento de Trabajo Infantil nace como una instancia técnica especializada de la Subsecretaría del Trabajo, cuyo objetivo es dar respuesta a los tratados internacionales que Chile ha ratificado en materia de protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes (NNA), particularmente relacionadas con el trabajo infantil. En la actualidad el Departamento es el encargado de coordinar la ejecución de la actual política pública “Crecer Felices: estrategia nacional para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador 2015-2025”, junto con coordinar el Observatorio de Trabajo Infantil y el Comité Nacional Asesor para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador, además de representar a la Subsecretaría del Trabajo en instancias multisectoriales vinculadas a temas de niñez y adolescencia,

Durante la gestión 2018, nuestros principales logros fueron:

1. Actualización de cifras de trabajo infantil:

Uno de los desafíos del Estado de Chile es actualizar los datos de trabajo infantil, ya que tener un diagnóstico del panorama nacional, con alcance regional, permitirá redireccionar de mejor manera los esfuerzos para avanzar en la prevención y erradicación del trabajo infantil, y así cumplir la meta establecida en la Agenda 2030, erradicando el trabajo infantil para el año 2025.

Para ello, durante el año 2018 se trabajó en dos herramientas estadísticas. En primer lugar en la actualización de la Encuesta Nacional de actividades de niños, niñas y adolescentes (EANNA) en su versión 2020. En este contexto se conformó una mesa técnica liderada por el Ministerio de Desarrollo Social, específicamente del Observatorio Social, y de las cuales son parte el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, OIT y UNICEF. Para ello se suscribió un Convenio de Colaboración para establecer el trabajo a realizar para la implementación de la nueva versión de la encuesta. Los nuevos alcances de esta encuesta permitirán identificar la magnitud del trabajo infantil a nivel regional, cuestión que con los datos del 2014 no era posible revelar.

Por otro lado, OIT y CEPAL pusieron a disposición el modelo de identificación de riesgo de trabajo infantil, el que permite detectar las variables de riesgo asociadas a trabajo infantil a nivel comunal. Este tipo de datos es sumamente relevante para poder direccionar de mejor manera los esfuerzos locales para la prevención del trabajo infantil, permitiendo a las autoridades regionales actuar de mejor manera sobretodo en la difusión de información y de acciones más específicas.

2. Lanzamiento de “Crecer Felices: Orientaciones para comunidades educativas”

La Estrategia Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil cuenta con un eje de educación que busca, no sólo formar a los niños, niñas y adolescentes, sino también a toda la comunidad escolar, durante 2017 y 2018 se desarrollaron orientaciones dirigidas a estudiantes, docentes y comunidad educativa en general, que considere tanto un marco teórico como práctico para abordar la temática del trabajo infantil desde el aula.

Este texto es una herramienta relevante para el quehacer educativo, ya que permite integrar al currículum escolar la temática de trabajo infantil para todos los integrantes de las comunidades educativas.

En la elaboración del documento participaron representantes de Fundación Telefónica, del Ministerio de Educación, OIT y el Departamento de Trabajo Infantil del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Durante el año 2018 se realizaron diversas actividades de lanzamiento en distintas regiones del país liderada por autoridades de nivel central y de nivel regional, con un total de 340 beneficiarios (docentes e integrantes de comunidades educativas) y un total de recursos de \$2.047.964

3. Cartilla informativa para población migrante

El estudio cualitativo sobre trabajo infantil y población migrante licitado por la Subsecretaría del Trabajo permitió develar que el entorno institucional, tanto público como privado, no entrega el soporte necesario a las familias migrantes, lo que incentiva la incorporación precoz al trabajo infantil de los niños, niñas y adolescentes. De lo anterior, se puede inferir que existe un desconocimiento sobre la oferta institucional así como también el derecho de acceso a servicios que se transforman en factores protectores que permiten prevenir vulneraciones de derechos como el trabajo infantil.

En este contexto, y entendiendo que la educación es la principal herramienta para la prevención y erradicación del trabajo infantil, durante el año 2018 se elaboró una cartilla para la población migrante sobre los beneficios educacionales a los cuales pueden acceder los niños, niñas y adolescentes inmigrantes para insertarse al sistema escolar y permanecer en él, y así prevenir situaciones de trabajo infantil.

Durante el año además se realizaron diversas actividades de difusión de esta cartilla en distintas regiones del país, con un total de 3.400 beneficiarios y un presupuesto de \$1.158.771.

4. Proyecto de empleabilidad familias de niños, niñas y adolescentes trabajadores: Aportando a la erradicación del trabajo infantil

La realidad del trabajo infantil está enmarcada en un contexto de relación directa con la pobreza, ya que el 70% de los niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil pertenece al 40% de los hogares con los más bajos ingresos en Chile, es decir, el 46% y 23,6% se ubica en el primer y segundo quintil, respectivamente (OIT, MINTRAB y MDS, 2013). Tanto para el caso chileno como para otros

contextos, la recomendación de OIT en este sentido se centra principalmente en la relevancia de los pisos de protección social, que permiten asegurar el acceso y la calidad de vida a la que acceden los niños a fin de erradicar el trabajo infantil y su papel de “factor perpetuador de la pobreza” (OIT, 2007).

En este contexto, y con el objetivo de Aportar a la empleabilidad dependiente de familiares de niños, niñas y adolescentes trabajadores o en riesgo de trabajar, durante el año 2018 se adjudicó nuevamente el proyecto de empleabilidad familias de niños, niñas y adolescentes trabajadores: Aportando a la erradicación del trabajo infantil de la línea regular del Programa ProEmpleo de la Subsecretaría del Trabajo, ejecutado por la Vicaría Pastoral Social.

El proyecto tuvo una duración de 10 meses, y se capacitó a 70 beneficiarios directos en los oficios de Manipulación de alimentos, Vendedor Multifuncional y Administración de bodega, almacenamiento y distribución, además de beneficiarios de las comunas de Recoleta, Quilicura, Conchalí, Independencia y Santiago Centro. Lo anterior con un presupuesto de \$150.729.387

Proyección 2019:

Alianza 8.7 Chile País Pionero: Chile se ha posicionado como un país líder en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil en la región, es por ello, que con el objetivo de acelerar la erradicación de esta problemática, junto con la el trabajo forzoso y poner fin a la esclavitud moderna, el país aceptó la invitación de OIT a formar parte de la Alianza 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que específicamente se enfoca en adoptar medidas inmediatas y eficaces con miras a erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos, y asegurar la prohibición y eliminación de todas las formas de trabajo infantil, incluido el reclutamiento y la utilización de niños soldados, como una medida esencial para lograr el trabajo decente para todos, el empleo pleno y productivo, y el crecimiento económico incluyente y sostenido.

Aceptar esta invitación involucra posicionar a Chile como país pionero, lo que implica a comprometerse a ir más lejos y más rápido para alcanzar la Meta 8.7 de los ODS. Chile así se convierte en precursor, está dispuesto a probar nuevos enfoques de los que otros puedan aprender y a acelerar los esfuerzos de acuerdo con los plazos urgentes de la Meta 8.7.

En este contexto, durante el año 2019 se realizarán diversas acciones para profundizar las acciones ya en ejecución, para avanzar más rápidamente en esta meta. La más importantes de ellas es establecer, mediante el Taller 8.7 a realizarse en marzo, una hoja de ruta intersectorial que permita implementar y profundizar acciones tanto en la prevención y erradicación del trabajo infantil, como también asociado al trabajo forzosos y la esclavitud moderna, para así lograr ser un país declarado libre de trabajo infantil al 2021.

Encuesta de actividades de niños, niñas y adolescentes (EANNA 2020): Continuar con el trabajo intersectorial liderado por MDS, para mejorar la herramienta estadística y poder identificar la magnitud del trabajo infantil en Chile.

BOLSA NACIONAL DE EMPLEO – BNE

Mediante la Ley N° 20.328 de 2009, que modificó la Ley del Seguro de Cesantía, se creó el Sistema de Información Laboral y la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) a cargo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuyos objetivos son aumentar la empleabilidad y facilitar la reinserción laboral de los trabajadores. La administración de la (BNE) se adjudicó mediante una licitación pública de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda, correspondiendo a la Subsecretaría del Trabajo velar por la correcta ejecución del contrato, sin perjuicio de las facultades del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y de la Superintendencia de Pensiones.

Durante el año 2018, el gran desafío que experimentó la BNE fue la implementación de Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión laboral de las personas con discapacidad o pensión de invalidez. En este sentido, se trabajó para que todas las empresas registradas en la Bolsa Nacional de Empleo pudieran emitir el certificado por medio del cual se permite dar cumplimiento a la Ley de Inclusión Laboral. En dicho certificado se establecerá el número de publicaciones y el resultado de las mismas, asociadas a la cantidad de personas con discapacidad o pensión de invalidez que han postulado a través de la BNE a dichas ofertas.

Proyección 2019:

- Este año 2019 realizaremos un mejoramiento sustancial de las funcionalidades del sistema para la gestión de las ofertas de trabajo por parte de los empleadores. Esto permitirá a las empresas contar con una herramienta más eficiente que generará UN incremento de la cantidad de vacantes publicadas en la BNE, las y que estarán a disposición de los ciudadanos. La meta para el año es aumentar en un 40% la cantidad de vacantes diarias que gestiona la BNE.
- Asimismo, se facilitará el acceso, registro y navegación dentro del portal para quienes estén buscando un empleo. Hoy contamos con más de 2 millones de personas y más de 50.000 empresas registradas.
- Se implementará un sistema de gestión para los usuarios institucionales OMIL para la gestión de atenciones a ciudadanos y empresas y la generación de ofertas laborales a través de la Bolsa Nacional de Empleo
- Actualmente las OMIL deben utilizar dos sistemas para la gestión de intermediación laboral, la Bolsa Nacional de Empleo, y el sistema FOMIL para reportar a Sence, durante este año, con el nuevo sistema de gestión podrán acceder desde la propia BNE a todas las funcionalidades, es decir se simplifica en un solo sistema.
- Sistema de Gestión de Prácticas Técnico Profesional a través de la Bolsa Nacional de Empleo.
- Actualmente a través de la Bolsa Nacional de Empleo se puede realizar la publicación de ofertas de prácticas técnico profesional y para el caso de los establecimientos educacionales, poner a disposición los egresados de las diferentes especialidades. Se busca implementar un sistema que permita gestionar la trayectoria de los alumnos de cada establecimiento educacional, y permita a cada responsable de los mismos, gestionar convenios, postulaciones, contactos con empresas dentro de la BNE

SERVICIOS DEPENDIENTES SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO (SENCE)

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, es un organismo técnico que tiene como misión mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, a lo largo de su vida laboral para contribuir a la productividad de Chile y sus regiones.

SENCE, en cumplimiento de su misión, ofrece Programas para la Empleabilidad que imparten formación laboral para alcanzar una mejor inserción y permanencia en el mercado laboral, desarrollando estrategias de acompañamiento y disminución de brechas de competencias laborales y, por otra parte, Programas y Servicios de Empleo destinados a mejorar las condiciones de accesibilidad y permanencia en el mercado laboral.

Actualmente SENCE posee **los siguientes Programas de Capacitación**: Franquicia Tributaria, Reinvéntate, Capacitación de Oficios, Programas de Transferencias al Sector Público, Becas Fondo de Cesantía Solidario, el programa Despega Pime, Becas Laborales, Fondo Administración Pesquero y FNDR. Además, cuenta con **los siguientes Programas de Fomento al Empleo**: Formación en el Puesto de Trabajo, donde se desprenden los programas Aprendices y Programa Adulto Mayor, Subsidios al Empleo Joven y a la Mujer, Fortalecimiento de las OMIL y programas de Certificación de Competencias Laborales.

Durante el año 2018, se registraron más de **1 millón 520 mil participantes a nivel nacional** en los distintos programas de capacitación y empleo de SENCE. De este total destacar que más de **78 mil beneficiarios se capacitaron y/o certificaron sus competencias laborales**. Más de **670 mil personas recibieron subsidio al empleo y más de 700 mil trabajadores se capacitaron a través de franquicia tributaria**.

Adicionalmente, las acciones y actividades de ese servicio, se orientaron a lograr la recuperación económica y la creación de empleos.

- Se ejecutaron 75 Ferias Laborales en todas las regiones del país y en las cuales se ofrecieron más de 85.000 empleos formales, en su mayoría con jornada completa y con sueldos entre los \$450 mil y \$850 mil pesos, la mayoría de ellos en el sector privado. Participaron un total de 1.150 empresas y 21.000 visitantes aproximadamente.
- Se realizó la 1° Feria Tecnológica en la cual se ofrecieron 3.000 empleos del futuro y participaron 7.000 personas.
- Se desarrolló un modelo de colaboración con los distintos gremios y corporaciones que buscan reconvertir a los trabajadores del Programa de Inversión en la comunidad, a través de un proceso de capacitación en Oficios, diseñados especialmente a las necesidades de cada gremio,

mediante Becas Laborales Sence que también contemplan acompañamiento e inserción laboral posterior a la etapa de capacitación.

- Se firmaron convenciones especiales de reconversión laboral frente a situaciones de emergencia entregando capacitaciones a los trabajadores de empresas en crisis.
- Se aumentó la oferta programática de cursos de capacitación que preparen a nuestros trabajadores para los nuevos desafíos del futuro mercado del trabajo. Programa 1.000 programadores para Chile y Curso de Inglés para el turismo, a modo de ejemplo.

Finalmente, entre los principales logros alcanzados durante el año 2018, es posible señalar los siguientes:

- 1. Pago de cursos por resultados:** Los cursos financiados por programas sociales con cargo al Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP) han sido recientemente cuestionados¹ en cuanto a su impacto en la empleabilidad² de sus beneficiarios. Los cursos de dichos programas han sido históricamente financiados de acuerdo a la mera asistencia de los alumnos, y no basados en métricas de impacto sobre la capacidad que tienen los beneficiarios de encontrar un empleo después de realizar un curso, dadas las nuevas competencias, capacidades y aptitudes obtenidas.

Por lo anterior, en el año 2018 se modificaron las bases de los programas financiados por el FONCAP (75% de la cobertura total de Sence) incluyendo en ellas métricas de desempeño de las cuales depende el pago a la OTEC, relacionadas con la colocación de sus alumnos en empleos posterior a la realización del curso. En consecuencia, actualmente existe un incentivo directo a la OTEC a lograr mayor empleabilidad de sus beneficiarios.

- 2. Nuevos servicios de intermediación laboral:** El programa de actual de Intermediación Laboral tiene una limitada efectividad en la capacidad de coordinar los servicios prestados por las OMIL a lo largo de Chile y en la colocación de sus usuarios buscadores de empleo en las vacantes de empleo disponibles. Se estima que durante 2018, la red de OMIL logró colocar solo un 17% de sus usuarios.

Se ha realizado un detallado diagnóstico de los problemas actuales de la red de intermediación, identificando como principal problema la falta de derivación de usuarios a distintos servicios (orientación, vinculación y capacitación), dependiendo de las necesidades del usuario. En base a lo anterior, durante el pasado año se modificó la estructura de incentivos del programa de Intermediación laboral, fomentando la colocación de usuarios en vacantes y la colaboración entre las OMIL conectadas territorialmente a través de la complementariedad de sus servicios. Además, se han creado dos nuevos modelos que permitirán acercar a los buscadores de empleo a las ofertas disponibles: SENCE móvil y plataforma de atención a través de Chile Atiende. En ellas, además de encontrarse

¹ Comisión Nacional de Productividad "Formación de Competencias para el Trabajo en Chile" (2018)

² Entendida como la capacidad que tiene una persona de encontrar empleo después de realizado un curso SENCE

información sobre vacantes de empresas en las zonas donde operan, se instalaron servicios de orientación laboral (fortalecimiento de perfil del postulante, mejora de CV, etc.) que aumentarán las posibilidades del usuario de encontrar empleo. El modelo móvil permitió extender la cobertura de servicios a zonas geográficas con poca conexión a las instituciones tradicionales en 11 regiones de Chile

Cifras:

- **Número de beneficiarios:** Se estima que en 2019 participarán 380.000 personas en el programa FOMIL y plataformas laborales de SENCE Móvil y Chile Atiende.

DIRECCIÓN DEL CRÉDITO PRENDARIO (DICREP)

La DICREP, más conocida como la “Tía Rica” es una institución autónoma del Estado, de carácter social y económico, con personalidad jurídica de Derecho Público y patrimonio propio, que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Subsecretaría del Trabajo.

Dado su carácter social y económico, tiene por finalidad brindar acceso al crédito a los sectores más vulnerables del país, que por su situación económica no tienen acceso al sistema bancario tradicional, mediante el otorgamiento de préstamos en dinero con garantía de prenda civil. Adicionalmente, la DICREP presta servicio en los remates de bienes dados de baja por los organismos públicos, fiscales y semifiscales y, a partir de la Reforma Procesal Penal, se la instituye como el órgano auxiliar de la Administración de Justicia en la implementación de las acciones que le son demandadas.

Durante el año 2018 el DICREP otorgó en préstamos un monto total **\$38 mil 053 millones 202 mil 830 pesos, lo cual corresponde a un 96% de ejecución presupuestaria** en el subtítulo respectivo, si comparamos las cifras con los préstamos realizados durante el año 2017, podemos evidenciar un aumento en \$ mil 243 millones 049 mil 340 pesos considerando que se prestaron 36 mil 810 millones 153 mil 490 pesos.

Asimismo, la DICREP obtuvo un nivel de satisfacción histórico con un 96,2% de satisfacción, el cual durante el año 2017 alcanzó un 94%

Finalmente, y dentro de los logros a destacar del año 2018, es posible señalar:

1. **Implementación del criterio diferenciado de tasación de oro:** Además del tipo de oro, se considerada el trabajo realizado en la joya y la realización de promociones, que consisten en aumentar el valor del gramo de oro en algunas épocas significativas del año, para que nuestros usuarios puedan obtener mejores créditos, bajo el estricto cumplimiento de la normativa institucional y en directa relación con el valor del metal en el mercado nacional e internacional. Lo anterior fue acompañado con campañas de difusión presencial

focalizadas a los segmentos más vulnerables por cada una de las distintas unidades de crédito a lo largo del país y por la oficina de participación ciudadana, para atraer nuevos usuarios y darles orientación respecto del cuidado de su patrimonio.

Con esta acción, se logró beneficiar a un total de 998.623 beneficiarios, lo que se tradujo en \$27.448.996.330 en préstamos a mujeres y \$10.604.236.500 en préstamos para hombres.

2. **Inauguración de la Unidad de Chillán:** Con la creación de la nueva Región del Ñuble, se hizo necesario estar presente en la nueva región, para esto se apertura la Oficina de Chillan, La cual se enfocó en el periodo inicial en realizar gestiones para realizar remates.
3. **Gestión en materia de remates fiscales y judiciales:** Con el propósito de potenciar la gestión del Servicio en materia de remates fiscales, durante el año 2018 se suscribieron 27 convenios con Municipalidades y 2 convenios con Universidades interesados en rematar con DICREP.

En Remates Fiscales y Judiciales, la DICREP recaudó un monto de \$2.810.983.700 generando una comisión de \$230.113.952 para el servicio.

4. **Pago de excedentes a los usuarios/os:** Con el objeto de ser más eficientes en la entrega del dinero generado como excedente, la DICREP ha realizado campañas de difusión para que las/os usuarias/os que posean excedentes realicen los cobros respectivos

Junto a lo anterior, generó el pago, mediante la solicitud del excedente, vía página web y la realización del depósito a la cuenta bancaria.

Como resultado de dichas gestiones, durante el año 2018 se pagaron **623 millones 464 mil 354 pesos** y se beneficiaron **34 mil 229 personas**

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (DT)

La Dirección del Trabajo es un Servicio Público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Su misión es garantizar y promover las relaciones laborales justas, velando por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo y promoviendo el ejercicio pleno de la libertad sindical, fomentando el diálogo social, fortaleciendo sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos. Todo lo anterior se logra a través de su fiscalización y pronunciamiento jurídico por medio de dictámenes.

La Dirección del Trabajo lleva a cabo sus funciones a través de las Inspecciones de todo el país, en el ámbito comunal, provincial y regional. Posee 17 Direcciones Regionales y 87 Inspecciones.

Durante el año 2018, la Inspección del Trabajo realizó **99.938 fiscalizaciones**, emitió **742 pronunciamientos jurídicos** y recibió **88.662 denuncias**.

Adicionalmente, en el año 2018 se capacitó a 2.955 dirigentes sindicales.

Entre los principales logros 2018 de este servicio, es posible señalar:

1. **Rediseño del Modelo de atención a usuarios:** El diagnóstico señalaba la existencia de alta demanda del canal presencial provocando elevados tiempos de espera a los usuarios, la heterogeneidad de las respuestas ante la misma consulta y bajo uso de canales a distancia y web.

En razón de lo anterior, durante el año pasado se mejoró la oportunidad de la atención, disminuyendo los tiempos de espera, uniformando respuestas, fomentando el conocimiento y uso de canales remotos por medio de un plan piloto iniciado en 6 oficinas ubicadas en diferentes zonas del país.

2. **Fiscalización electrónica:** Se realizaron “Campañas de Fiscalización Electrónica” orientadas a materias Previsionales, que buscan corregir y mitigar el incumplimiento previsional.

Para lo anterior, se confeccionó una base de empresas que contaban con incumplimiento previsional, realizándose el envío masivo de correos electrónicos, proceso al que se le realizó seguimiento para determinar el comportamiento de las empresas, es decir, si posterior a la fiscalización electrónica han realizado acciones tendientes a la regularización, ya sea de manera parcial o total.

Cifras:

ESTADO DE AVANCE	SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE	
	N° EMPLEADORES	PROPORCIÓN	N° EMPLEADORES	PROPORCIÓN	N° EMPLEADORES	PROPORCIÓN
Sin regularización	65.201	81,14%	60.504	75,29%	57.580	71,65%
Con regularización parcial	9.571	11,91%	11.621	14,46%	12.968	16,14%
Con regularización total	5.586	6,95%	8.233	10,25%	9.810	12,21%

TOTAL	80.358	100,00 %	80.358	100,00 %	80.358	100,00 %
--------------	---------------	--------------------	---------------	--------------------	---------------	--------------------

3. **Implementación de Portal MiDT:** Para mejorar la calidad, cobertura y oportunidad del servicio a la ciudadanía, se desarrolló durante el año 2018 un portal web transaccional, inserto en la web institucional de la DT, el que ha permitido a todos los trabajadores, empleadores y organizaciones sindicales, realizar trámites en línea, validados con Clave Única.

Para lo anterior hemos realizado convenios de colaboración con varias entidades públicas, tales como el Servicio de Impuestos Internos y Tesorería General de la República.

Al estar asociada a Clave Única, este portal está accesible a toda persona natural que cuente con la clave y requiera realizar trámites de la DT disponibles en el portal. Adicionalmente, aquellos empleadores con inicio de actividades que cuenten con clave del SII podrán acceder al portal MiDT, junto con los dirigentes de sindicatos inscritos en la DT.

Actualmente, se está en marcha blanca, para ser lanzado oficialmente dentro del primer semestre del año 2019.

Cifras:

- **Presupuesto:** MM\$446
- **Gasto (ejecución):** Inversión año 2018: MM\$370.

COMISIÓN SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES: CHILE VALORA

El Sistema de Certificación de Competencias Laborales es una política pública establecida mediante la Ley N° 20.267 del año 2008, a partir de la cual se crea la Comisión que es un servicio público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, funcionalmente descentralizado y que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y que tiene por objeto “el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización, mediante procesos de evaluación y certificación de las mismas, basados en estándares definidos y validados por los sectores productivos”.

El Sistema está integrado por tres componentes principales:

- **Comisión Sistema de Certificación de Competencias Laborales**, en adelante, ChileValora. Es el organismo regulador de la política pública, está integrada por nueve miembros: tres representantes nombrados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país (CPC); tres representantes designados por las centrales de trabajadores de mayor representatividad (CUT) y tres representantes nombrados por los Ministros del Trabajo, de Educación y de Economía. Dicho directorio ejerce la dirección superior de la institución, quien designa una persona como secretario ejecutivo de la misma, quien tiene la calidad de ministro de fe respecto de sus actuaciones, deliberaciones y acuerdos, y representa judicial y extrajudicialmente a la Secretaría Ejecutiva.
- **Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL)**. Son instancias estratégicas de coordinación y consenso, vinculadas a un sector o sectores productivos, también de conformación tripartita. Los OSCL, con el apoyo metodológico de ChileValora, levantan, actualizan o proponen la adquisición de las unidades de competencias laborales (UCL).
- **Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales**. Son personas jurídicas previamente acreditadas por ChileValora, cuya función es evaluar y certificar a las personas que lo solicitan, en base a los perfiles ocupacionales existentes en el Catálogo y según los marcos metodológicos y estándares de calidad que establece ChileValora.

A la fecha, los principales logros del sistema pueden resumirse en los siguientes:

- A la fecha ChileValora cuenta 122 mil evaluaciones.
- Tiene un crecimiento promedio anual de los procesos de evaluación y certificación del 14% desde el año 2013 en adelante, fecha en que comienzan a operar los Centros de Evaluación y Certificación.
- Aun cuando 3 de cada 4 personas que se evalúan pertenecen a grandes empresas, el universo de empresas participantes presenta una composición equilibrada en cuanto a tamaño, con predominancia de la microempresa.
- El Catálogo Nacional de Competencias cuenta con 920 perfiles ocupacionales acreditados y vigentes, distribuidos en 21 sectores y 52 subsectores.
- Se cuenta con 127 rutas formativo laborales en 17 de los 21 sectores, y en 32 de los 52 subsectores con perfiles acreditados.

Dentro de las principales gestiones realizadas durante el año 2018, es posible destacar las siguientes:

1. **Articulación con la Formación Técnico Profesional:** ChileValora ha profundizado una estrategia de trabajo para avanzar en la generación de mecanismos de integración entre el sistema de certificación de competencias laborales y la Formación Técnica Profesional. Para ello, uno de los principales focos ha sido brindar apoyo técnico a los Centros de Formación Técnica Estatales con el objetivo de difundir el sistema y el uso de los productos como

insumo relevante en la construcción de los diseños curriculares de las carreras técnicas de nivel superior.

El modelo propuesto por ChileValora cuenta con tres niveles de articulación concatenados. Un primer nivel está asociado al desarrollo curricular que persigue vincular los perfiles ocupacionales en este diseño a objeto de facilitar, a partir de él, las acciones de integración formativo y laboral. El segundo nivel, y que supone un resultado óptimo para avanzar hacia la integración del sistema, es el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) que permite facilitar el proceso de ingreso de estudiantes por medio de convalidación de módulos o asignaturas para el ingreso validando previamente las competencias adquiridas por las personas, y finalmente el tercer nivel, es lo que se ha denominado como salidas intermedias, que supone brindar la posibilidad de que los estudiantes puedan certificar algunas competencias del plan de estudios que fueron desarrolladas en diversas actividades formativas y prácticas y que, al serles reconocidas, les permita contar con mejores opciones laborales. Para concretar esta integración entre certificación de competencias y formación, es necesario desarrollar un proceso de diseño curricular que considere y vincule los perfiles ocupacionales del catálogo del sistema nacional y sus competencias, en los diseños curriculares de las instituciones de formación técnica.

- **Firma de 8 nuevos convenios con entidades de formación.** Asociado también al logro señalado anteriormente, es que el año 2018 se firmaron 7 convenios con centros de formación técnica profesional y 1 con un instituto profesional
- **Trabajo conjunto con Mineduc para la implementación del Marco de Cualificaciones y la instalación del consejo asesor:** ChileValora se incorpora de modo activo a la mesa técnica del Mineduc para el diseño e implementación del marco de cualificaciones técnico profesional, en adelante TP. Este trabajo permite integrar los productos de ChileValora (perfiles, planes formativos y rutas formativo laborales) además de contribuir en el diseño e implementación de la hoja de ruta del marco de cualificaciones TP.
- 2. Optimización del catálogo de competencias laborales:** Con la finalidad de ampliar la cobertura y actualizar perfiles, es que en el año 2018 se llevaron a cabo una serie de proyectos de competencias laborales que fueron realizados por los Organismos Sectoriales constituidos por representantes de los empleadores, trabajadores y del Estado.
- **Proyectos de competencias laborales adaptados a las necesidades del mundo del trabajo:** ChileValora, en su misión de reconocer las competencias de los trabajadores con la finalidad de otorgarles un reconocimiento, y que esté sea valorado por su industria. Del mismo modo, en conjunto con SENCE, elabora una oferta formativa en base a las competencias identificadas, facilitando la formación continua.

- **Actualización del Catálogo Nacional de Competencias Laborales:** Las acciones ejecutadas por ChileValora permitieron al Catálogo Nacional de Competencias Laborales renovar del 13% de sus 908 perfiles durante el 2018. Es decir, se logró incorporar 43 perfiles nuevos y actualizar otros 72 perfiles de acuerdo con las necesidades particulares de los diferentes sectores.

En base a los proyectos ejecutados, se alcanzaron cambios al catálogo en 11 de los 52 subsectores definidos por el Sistema, y las ocupaciones equivalentes levantadas o actualizadas al alero del trabajo sectorial, representan a 2,8 millones de trabajadores.

- **Incremento de la oferta formativa en base a los perfiles ocupacionales de ChileValora.**
 - **Optimización de la movilidad laboral en base a Rutas Formativo Laborales.** Durante el año 2018 se formularon 35 nuevas rutas formativo laborales, logrando un total de 127 rutas. Estas trayectorias permiten optimizar la movilidad laboral de trabajadores pertenecientes a 17 sectores productivos de nuestro país, y específicamente en 32 subsectores, los que se han involucrado con un alto nivel de compromiso, facilitado por ChileValora.
- 3. Acuerdo de colaboración con OIM:** Desde el 2018 OIM y ChileValora, llevan a cabo acciones conjuntas para la certificación de competencias laborales para personas migrantes, con la finalidad de aumentar su empleabilidad en los respectivos países de acogida.

SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

SALUDO SUBSECRETARIA DE PREVISIÓN SOCIAL, MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR

Este primer año de Gobierno, se nos encomendó como Subsecretaría de Previsión Social liderar desafíos importantes dentro del eje programático del Presidente de la República, Sebastián Piñera. La Reforma a las Pensiones fue y sigue siendo el más importante para nosotros, y nos convoca ahora a un arduo debate en el Congreso, donde seguiremos defendiendo nuestra convicción sobre la urgencia de mejorar las pensiones para todos los chilenos, especialmente, para los adultos mayores de la clase media, mujeres y aquellos en situación de dependencia severa.

Pero en paralelo debimos enfrentar otra serie de tareas de igual importancia.

Durante 2018, la Subsecretaría de Previsión Social, y más específicamente el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), preparó la puesta en marcha de la Ley que terminó con la distinción entre “obreros” y “empleados”, en el acceso a atención médica en el ámbito de la Ley de Accidentes y Enfermedades Laborales, a partir del 1 de enero de este año. Esto implicó para el ISL la habilitación de servicios para cerca de 400 mil nuevos afiliados, que por primera vez serían atendidos en igual condición a la de cualquier otro trabajador, brindándoles prestaciones médicas tanto en el sistema público como privado.

Casi en paralelo, debimos enfrentar la puesta en marcha de la segunda fase del Seguro de Acompañamiento de Niños y Niñas, más conocido como “Ley Sanna”. Esto significó sumar como causal del beneficio, la espera de trasplante de órgano o de médula, por lo que hoy los padres y madres de pacientes de este tipo, como de niños con tratamiento oncológico, ya pueden contar con esta licencia que se extiende hasta por 90 días.

También nos encargamos de mejorar los procedimientos, para incrementar el uso de este seguro. Junto a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), y apoyados en las experiencias que nos trajeron las representantes de las Oncomamás, conformamos una mesa de trabajo constante, que nos permite hoy medir bimensualmente el estado de avance de las aprobaciones de las licencias médicas y saber más sobre quiénes, y por cuánto tiempo las están usando.

Gracias a esto, hoy podemos decir que, desde 1 de febrero de 2018 a la fecha, se registran más de 3 mil licencias autorizadas, que se traducen en casi 45 mil días de permiso y un total de \$1.126 millones en subsidios pagados.

Y tuvimos un desafío adicional y contra el tiempo. El Gobierno nos encargó la mejora de la ley que obligaba a los trabajadores a honorarios a cotizar mensualmente desde 2018, y que se aplicaría, sin opción a renuncia, en la Operación Renta de abril de este año.

Hoy podemos decir con orgullo que, tras 5 meses de trabajo, ingresamos y logramos la aprobación de la hoy promulgada Ley N 21.133, que “Modifica la Incorporación de los Trabajadores que emiten Boletas de Honorarios a los Regímenes de Protección Social”. Así, a partir del 1 de abril, es decir en esta Operación Renta, no sólo conseguimos corregir la anterior ley, sino que además dar protección en todos los regímenes de la seguridad social, a 577 mil trabajadores a honorarios obligados a cotizar.

El proceso no ha estado exento de dificultades. Somos conscientes de lo complejo que puede ser para muchos destinar su devolución de impuestos, o parte de ella a la obligación de cotizar para seguridad social. Sin embargo, mantenemos la convicción de que con esta Ley ponemos fin a una discriminación histórica hacia los trabajadores independientes a honorarios, sacándolos de la marginación en derechos tan necesarios como el pre y post natal, la ley sanna, el subsidio por licencia médica, el seguro de accidentes y enfermedades profesionales y el ahorro para una futura pensión.

Este 2019 no será menos exigente. La aprobación del Proyecto de Reforma a la Pensiones seguirá siendo nuestro principal objetivo y continuaremos promoviéndola, porque los adultos mayores no pueden seguir esperando.

Pero además de ello, esta Subsecretaría se ha propuesto también como meta, actualizar la ley vigente en seguridad y salud en el trabajo, perfeccionar los gobiernos corporativos de las Mutualidades y fortalecer la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, proyecto en el que seguimos trabajando en coordinación con la Subsecretaría de Salud Pública.

Este año, que ya nos encuentra insertos en el plano de las principales políticas públicas de la actual administración, nos vuelve a invitar como protagonistas y promotores de la importancia de la Seguridad Social. Les llamo, una vez más, a sumarse y cumplir juntos los desafíos que ello nos impone.


MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRÍN

La Subsecretaría de Previsión Social tiene como misión contribuir a elevar la calidad de vida de la población a través del mejoramiento del Sistema Previsional Chileno y de la Seguridad y Salud en el Trabajo, a través desarrollo de estudios e investigaciones con la finalidad de elaborar políticas y planes en el ámbito de la seguridad social, garantizando la efectiva aplicación de derechos para todas y todos los habitantes del país, a través del dialogo social, educación previsional y participación ciudadana.

Además, la Subsecretaría de Previsión Social otorga soporte técnico y administrativo al funcionamiento de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones y del Consejo Consultivo Previsional, al Comité de Ministros para la Seguridad y Salud Laboral y al Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta institución depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y, a través de él, se vinculan con el Poder Ejecutivo la Superintendencia de Pensiones (SP), la Superintendencia de Seguridad Social (SUSES), el Instituto de Previsión Social (IPS) y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Adicionalmente en materia presupuestaria la Subsecretaría se vincula con la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) y la Caja de Previsión de Defensa Nacional (CAPREDENA). En regiones, es representada a través de las Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

Dada su naturaleza enfocada en la seguridad social, este año la Subsecretaría jugó un rol estratégico como gestora de dos de los principales compromisos del Gobierno planteados por la actual administración del Presidente de la República, Sebastián Piñera: la generación del Proyecto de Ley de Reforma a las Pensiones -que hoy se tramita en el Congreso-, y la Ley que Modifica la Incorporación de los Trabajadores que Emiten Boletas de Honorarios a los Regímenes de Protección Social, proyecto que tras una exitosa tramitación legislativa liderada por la Subsecretaría de Previsión Social, hoy se encuentra en vigencia.

Durante 2018 se destacan los siguientes hitos:

1. Ingreso del Proyecto de Reforma a las Pensiones.

Tras ocho meses de intenso trabajo liderado por los equipos técnicos de la Subsecretaría de Previsión Social, de los Ministerios de Hacienda, y de Desarrollo Social y Presidencia, el proyecto de reforma a las Pensiones fue ingresado al Congreso en noviembre de 2018. Hoy se encuentra en fase de discusión en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, con el desafío de avanzar de manera urgente con el fin de lograr el cumplimiento de uno de los principales ejes de la actual administración: mejorar las pensiones de todos los chilenos.

La propuesta del Ejecutivo contiene cerca de 50 medidas, que modifican 5 leyes y 3 Decretos Ley. Las principales medidas que contempla la propuesta de ley se resumen en:

- **Aumento de las Pensiones del Pilar Solidario (PBS y APS)** en 10% y 15% - respectivamente-, el primer año, y luego en forma gradual según tramo etario, llegando hasta un 50% de alza en los grupos de 85 y más años de edad.
- **Aumento gradual la cotización para pensiones en 4 puntos porcentuales**, de cargo del empleador.

- **Creación del Aporte Adicional Clase Media**, pensando para premiar el esfuerzo de ahorro, con un aporte de 0,15 UF por cada año de aportes después de 16 años cotizados en el caso de las mujeres y 22 años en el caso de los hombres.
- **Aporte Adicional Clase Media Mujer**, que eleva el aporte clase media hasta 0,20 UF por cada año cotizado, posterior a los 16 años de cotizaciones.
- **Aporte Clase Media Esfuerzo**, eleva el aporte clase media en 50% por cada año de postergación de la edad de retiro legal.
- **Seguro de longevidad**, que garantizará a los futuros pensionados del Pilar Solidario que opten por retiro programado, un pago fijo de por vida para dejarlos en condición similar a la de las rentas vitalicias.
- **Seguro de dependencia**, que se financiará con cotizaciones del empleador permitiendo acceder a un apoyo financiero a quienes queden postrados o confinados.
- **Subsidio de dependencia**, para personas de los seis primeros deciles de pobreza, siendo mayor el monto en los 4 primeros quintiles.

Gira por Reforma a las Pensiones

A partir de octubre de 2018 la Subsecretaría de Previsión Social, realizó una gira para abordar el sistema de pensiones vigentes y aclarar dudas respecto de las medidas que plantea el proyecto de ley. En tal marco, visitó todas las regiones del país, compartiendo con cerca de 3.000 personas, entre las que se encuentran representantes de agrupaciones de adultos mayores, de trabajadores y de mujeres interesadas en conocer más y comprender los detalles de la propuesta del Gobierno para mejorar al sistema de pensiones.

2. Ley Nº 21.133 que Modifica la Incorporación de los Trabajadores que emiten Boletas de Honorarios a los Regímenes de Protección Social.

La Ley Nº 21.133 es el primer gran hito de la Subsecretaría de Previsión Social. Ingresó al Senado en agosto de 2018, donde fue aprobada sin votos en contra. En enero de 2019 fue aprobada en general en la Cámara de Diputados, con 95 votos a favor.

La ley estableció un nuevo mecanismo obligatorio y gradual de cotización para los trabajadores que emiten boletas de honorarios, que entregará seguridad social completa a más de 577 mil trabajadores independientes.

En el marco de esta Ley, la Subsecretaría desarrolló un despliegue comunicacional basado en los Beneficios de Cotizar en tres ámbitos:

- Plan de medios: emisión de cápsulas de campaña en metro y aeropuerto (30 x día, 1.380 en campaña total); 22 avisos en prensa escrita nacional y regional. Menciones radiales en 5 radios nacionales (512) y en 30 emisoras con mayor cobertura a nivel regional (7.560).
- Gestión de prensa, con más de 263 publicaciones en torno a la ley y sus alcances.
- Charlas: 150 capacitaciones en 16 regiones del país, con un total cercano a los 5.000 participantes.

3. Implementación de la Ley N° 21.054 que elimina la distinción entre empleados y obreros.

Esta norma eliminó la distinción entre empleados y obreros en el trato respecto de accidentes laborales o de enfermedades profesionales, poniendo fin a una discriminación histórica en el acceso a prestaciones de salud de afiliados al Instituto de Seguridad Laboral (ISL).

El cambio beneficia a cerca de 350 mil personas, principalmente mujeres trabajadoras de casa particular, manipuladoras de alimentos, y trabajadores de temporada agrícola, entre otros. Para el ISL este cambio significa un costo en demanda operativa de cerca de M\$14.000. Esta ley considera además un impacto en dotación y costos asociados, ya que exige una redefinición y optimización de procesos con apoyo tecnológico y administrativo, que se traduce en una inversión cercana a los M\$1.350.

4. Seguro de Acompañamiento de Niños y Niñas, Ley Sanna.

La Subsecretaría de Previsión Social se ha enfocado en mejorar los procedimientos para facilitar las aprobaciones del subsidio que otorga la Ley Sanna. Gracias a ello hoy podemos decir que, desde 1 de febrero de 2018 a la fecha, se registran más de 3.000 licencias autorizadas, que se traducen en casi 45 mil días de permiso y un total de \$1.126 millones en subsidios pagados.

5. Ejecución del XII Concurso del Fondo para la Educación Previsional (FEP).

En 2018 el XII Concurso FEP ejecutó \$ 1.746 millones, es decir, el 98% de los recursos asignados en la Ley de Presupuesto.

Los recursos fueron asignados a 22 proyectos, que lograron un alcance de 17.873 beneficiarios directos. Al desglosar dicho monto según los grupos objetivos definidos para el concurso, la mayor cantidad de beneficiarios directos se registró en el nicho de trabajadores dependientes, que alcanzó el 60% del total de beneficiarios directos. Le siguió el grupo de jóvenes, con un 31%, y el de trabajadores pre pensionados, con un 8%.

6. Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Durante 2018 la Subsecretaría se avocó a cumplir con el compromiso de la planificación estratégica 2018-2020 en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En tal contexto se comenzó a gestionar la conformación de un nuevo Consejo Consultivo de SST el cual se constituyó el recién pasado 17 de abril de 2019. La instancia quedó presidida por Augusto Bruna Vargas; e integrada por Ernesto Evans Espiñeira, Ana María Muñoz, consejera representante trabajadores, y José Molina Armas, consejero representante empleadores.

El Consejo, es un órgano asesor permanente del Presidente de la República en todas las materias y actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral. Es una instancia permanente de diálogo social y discusión técnica, con el objeto de dar una opinión fundada y los antecedentes esenciales para la fijación de las directrices y normas nacionales y sectoriales, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Considerando los avances realizados durante el año 2018, la Subsecretaría de Previsión Social se ha propuesto los siguientes desafíos y acciones a implementar el año 2019:

1. Impulsar y difundir la Reforma a las Pensiones.

Realizar acciones que permitan impulsar el proyecto de ley en el Congreso Nacional. Esto con el objetivo de mejorar el sistema previsional chileno y elevar las pensiones.

2. Promover el conocimiento acerca de los beneficios de la Ley N° 21.133 para trabajadores que emiten boletas de honorarios

La reciente entrada en vigencia de la ley requiere dar a conocer a la población las principales modificaciones, implicancias y beneficios de protección social que incorpora la nueva normativa.

Esto porque si bien la ley se aplicó en forma inmediata a partir de esta Operación Renta 2019, la existencia de un periodo de transitoriedad hasta 2028 -durante el cual las personas podrán optar por las dos opciones de coberturas que se ofrecen, Completa y Parcial-, hace necesario reforzar cada año la información respecto de cómo opera la normativa y las oportunidades de protección que ofrece a los trabajadores que emiten boletas de honorarios y que están obligados a cotizar.

Para ello se potenciarán las charlas de educación previsional, diálogos ciudadanos, consultas ciudadanas y entrega de material de difusión.

3. Promover el mayor uso de la Ley Sanna y mejorar sus procedimientos.

La Subsecretaría está consciente de la necesidad de seguir mejorando procesos tales como la valorización y tiempos de espera en acceso a los beneficios de la Ley de Acompañamiento de Niños y Niñas. Por ello continuará y reforzará los seguimientos bimensuales que se han estado desarrollando respecto de los indicadores, para ir detectando las falencias, y mantendrá permanente contacto con los grupos interesados en que la Ley Sanna se difunda y se fortalezca.

La Superintendencia de Seguridad Social está constantemente actualizando su página web con el objeto facilitar el entendimiento y uso de los derechos de los beneficiarios y el equipo SANNA elaboró un documento de apoyo para hacer más eficiente el trabajo del *call center*.

Otras acciones que se han desarrollado y que se continuarán ejerciendo son:

- Evaluación periódica de los distintos procesos.
- Avance en Convenio de Colaboración con COMPIN.
- Acceso al Sistema de Consulta de Datos (SCOD), como parte del Convenio de Colaboración con la COMPIN.
- Capacitación a funcionarios.

SERVICIOS DEPENDIENTES SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES (SP)

La Superintendencia de Pensiones (SP) tiene como principal misión defender, proteger y resguardar los intereses de los usuarios del sistema de pensiones y del seguro de cesantía. Para esto, mantiene

el marco normativo en permanente revisión y perfeccionamiento; ejerce una acción fiscalizadora basada en riesgo, con un enfoque preventivo; propone a disposición de la ciudadanía la información necesaria para el adecuado uso del sistema; y presta atención diligente a las consultas y reclamos de los usuarios y público general.

En 2018, la SP enfrentó el aumento significativo de los requerimientos de la ciudadanía y las solicitudes de acceso a la información. Entre 2017 y 2018 las consultas gestionadas a través de sus cuatro canales (presencial, web, calle center y postal) aumentaron en 2.894, mejorando tiempos de respuesta de 10, 4 días el 2017 a 9, 3 días en 2018.

Los principales logros realizados durante la gestión 2018, son los siguientes:

1. Traspaso electrónico de afiliados.

El año pasado se elaboró una nueva norma de carácter general en materia de traspaso electrónico de afiliados entre Administradoras de Fondos de Pensiones, lo que facilita y simplifica el traspaso seguro entre las AFP, que permite además realizar transacciones sin necesidad de enrolamiento previo de los afiliados o tener una clave de seguridad, como anteriormente era exigido. Esto implica, que las AFP deberán disponer de dispositivos de identificación biométrica, mecanismos de autenticación remota y/o desarrollar aplicaciones previa autorización de la superintendencia.

2. Informe de Género sobre el sistema de Pensiones.

En septiembre, la Superintendencia de Pensiones publicó el primer informe que presenta un análisis descriptivo de la situación de hombres y mujeres en el sistema de pensiones y el seguro de cesantía, a partir de estadísticas desagregadas por sexo y de indicadores que permiten visualizar las diferencias y desigualdades de género, según distintas variables. Este informe tendrá periodicidad anual.

3. Elaboración de informe Estadístico de Afiliados y Cotizantes Migrantes.

La Superintendencia de Pensiones trabajó en la consolidación, revisión y desarrollo de estadística de afiliados y cotizantes según país de nacionalidad, teniendo como resultado la primera información estadística de la participación de los extranjeros en el sistema de pensiones chileno. A septiembre de 2018, el 7,3% del total de afiliados al sistema de pensiones registra una nacionalidad distinta de Chile.

4. Elaboración y aprobación de las bases para licitación de cartera de nuevos afiliados al sistema de pensiones.

Este 2018, la SP realizó la sexta versión de la licitación de cartera de nuevos afiliados al sistema de pensiones, luego de declararse desierto el proceso anterior. Esta licitación fue adjudicada a AFP UNO, entidad que comenzará a adjudicarse los nuevos afiliados al sistema a partir de octubre de este 2019, tras ofertar una comisión de 0,69% del ingreso mensual imponible.

Los principales desafíos para el año 2019 de la Superintendencia de Pensiones son los siguientes:

1. Implementación de nueva plataforma que perfecciona el Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión (SCOMP) y mejora la información a los afiliados.

El 4 de enero de este año la Superintendencia de Pensiones publicó una nueva norma que perfecciona el funcionamiento del Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión (SCOMP), la que tiene como objetivo facilitar al afiliado el proceso de análisis y decisión al momento de pensionarse. Las nuevas disposiciones deberán ser implementadas en un plazo de siete a 11 meses desde la emisión de la norma.

A través del SCOMP los afiliados que están prontos a pensionarse obtienen información comparable respecto de las ofertas de renta vitalicia y de retiro programado. Los cambios incorporados buscan que la información entregada a los futuros pensionados sea más comprensible y les permita comparar los montos de pensión, las diferencias entre las modalidades vigentes y el pago de comisiones en cada caso, entre otros detalles.

2. Implementación y eventual adjudicación de la licitación de cartera de nuevos afiliados al sistema de pensiones.

Tras la adjudicación de la cartera de nuevos afiliados a la AFP UNO, queda la etapa de implementación, la que comienza el 1 de octubre de este año. La SP debe velar por el correcto funcionamiento de la AFP que es nueva en el sistema, de manera de asegurar un servicio de calidad a los nuevos afiliados que entrarán de forma automática a la administradora por un periodo de dos años.

3. Implementación de Ley que incorpora a los trabajadores que emiten boletas de honorarios a los regímenes de Protección Social

Asegurar la correcta implementación de la Ley N° 21.133 que establece un nuevo mecanismo obligatorio y gradual de cotización para incorporar a los trabajadores que emiten boletas de honorarios a los regímenes de Protección Social.

INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL (IPS)

El IPS entrega beneficios y servicios previsionales y sociales, a través de su red de atención ChileAtiende, promoviendo la excelencia en su gestión y acercando de manera inclusiva el Estado a las personas, considerando a sus funcionarios y funcionarias como el principal capital de la institución.

Dentro de sus principales funciones están administrar el Sistema de Pensiones Solidarias; el pago del Bono por Hijo, el Subsidio al Trabajador Joven (cotización y contratación); otorgar y pagar las asignaciones familiares a los trabajadores independientes (de acuerdo a lo contemplado en el DL N°3.500); administrar los beneficios del antiguo Régimen de Reparto (ex Cajas de Previsión y ex Servicio de Seguro Social); administrar el Bono de Reconocimiento y los beneficios derivados de Leyes especiales (Exonerados Políticos, Leyes Valech, Rettig y otras), y entregar, por cuenta de terceros, un servicio de pagos de beneficios sociales.

El 2018, la gestión de este servicio desarrolló una serie de programas y planes de acción, dentro los cuales se pueden destacar los siguientes:

1. Rápida respuesta en campañas de Gobierno.

Las principales acciones realizadas fueron:

El Programa de Regularización de Migrantes se inició el 23 de abril y concluyó el 23 de julio de 2018, logrando atender a 85.587 personas extranjeras que se encontraban en forma irregular en Chile.

El Programa Plan Humanitario de Regreso Ordenado – que consiste en el traslado a su país de origen de extranjeros que se encuentren en Chile de forma regular o irregular- significó atender a 2.492 personas.

El pago por compensación derivada del caso “Colusión del Papel Higiénico”.

2. Madurez del Modelo de Atención Inclusivo.

Se continuó avanzando en la consolidación del Modelo de Atención Inclusivo, enmarcado en la estrategia institucional y que constituye un elemento de diferenciación en calidad de servicio.

Este modelo desarrolla en forma gradual medidas que propenden a la plena inclusión de los usuarios, partiendo por el ajuste de la infraestructura en los centros hacia un acceso universal, para luego ampliar el alcance a acciones que involucran a diversos grupos de personas (pueblos indígenas, migrantes, mujeres rurales, madres con hijos, personas sordas, ciegas o con movilidad reducida, entre otros).

Este modelo se estableció en 166 sucursales y fue asimilado por los 958 funcionarios de la plataforma de atención, a través un protocolo, una guía y talleres de sensibilización.

3. Fortalecimiento de servicios digitales.

Profundización del desarrollo de plataformas digitales que permitan acercar los beneficios previsionales y sociales a la ciudadanía. Para ello en 2018 se liberaron nuevos trámites digitales a través de www.ipsenlinea.cl.

Se agregó a los ya disponibles, la posibilidad de consultar por el derecho al beneficio del Aporte Previsional Solidario de Vejez e iniciar el trámite respectivo. También se abrió la opción de solicitar el Subsidio al Trabajador Joven de contratación o cotización, el beneficio de la Asignación por Muerte para recibir el posterior pago por vía electrónica e iniciar el trámite para el reconocimiento de cargas familiares, para después tener derecho al beneficio de asignación familiar.

Entre los desafíos del IPS para este 2019, se destacan:

1. Transformación Digital

Referido a la implementación de orgánica, estrategia, planes y acciones que posicionan la Transformación Digital dentro del IPS, definiendo proyectos específicos y objetivos de corto y mediano alcance, acordes con el desafío del Estado y el cambio de enfoque hacia el ciudadano, que permita ofrecer servicios digitales, ágiles y expeditos.

Con el objetivo de estar en línea con los desafíos que plantea la transformación digital del Estado, el IPS se enfocará a la implementación de la orgánica (comité y unidad especializada), estrategia, planes y acciones que posicionan este proceso en la institución. Esto, de manera de mejorar la experiencia de las personas usuarias o beneficiarias, hacer más eficiente el modelo operacional, desarrollar la capacidad adaptativa del funcionariado para responder con velocidad a las condiciones cambiantes del entorno e impactar positivamente en la calidad de vida de las personas.

2. Red Clase media Protegida en ChileAtiende

Con el fin de apoyar la creación de un sistema de apoyo que permitirá a una mayor cantidad de familias acceder a beneficios cuando ciertos eventos adversos o contingencias pongan en riesgo su progreso y bienestar, el IPS iniciará acciones de coordinación y de capacitación de sus funcionarios, para dar cumplimiento a la política gubernamental de servicio a los ciudadanos identificados dentro de la Red Clase Media Protegida.

3. Proceso de Certificación Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

Se dará comienzo al proceso de Certificación de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, definido en la Norma Chilena 3262-2012, buscando institucionalizar los procesos y actividades que modifiquen la cultura y definan acciones para reconocer la necesidad de avanzar en esta materia, así como la importancia de la familia y la atención de las necesidades personales en el ambiente laboral.

Durante el año se espera realizar, con el apoyo de una consultora, el diagnóstico, definición de políticas y sensibilización de funcionarios en igualdad de género y conciliación de vida laboral, familiar y personal.

La certificación consiste en realizar el proceso de certificación de la norma chilena, lo que se espera realizar hacia fines de año.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (SUSESO)

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), es una institución fiscalizadora, autónoma del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social. Integra las llamadas instituciones fiscalizadoras. Su misión es: regular y fiscalizar el cumplimiento de la normativa de Seguridad Social garantizando el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias, resolviendo con calidad y oportunidad sus consultas, denuncias y apelaciones, proponiendo las medidas tendientes al perfeccionamiento del Sistema Chileno de Seguridad Social.

Durante el año 2018 se emitieron un total de **71.790** dictámenes relacionados con reclamaciones de salud laboral de la Ley 16.744 (28,5%), reclamaciones de licencias médicas (56%), subsidio por incapacidad laboral, (7,3%), prestaciones régimen CCAF Ley 18.833 (4,6%) entre otras.

En el marco del programa regular de capacitaciones implementado por la Superintendencia de Seguridad Social se capacitó a 2.064 personas a lo largo de todo el país (58% mujeres y 42% hombres, y 68% de Regiones y 32% en Santiago). Estas capacitaciones se enmarcan dentro de los ejes de acción de la Superintendencia, que además de regular, fiscalizar y resolver, considera la capacitación como su cuarto eje de acción pues la ley le encomienda divulgar y difundir temáticas vinculadas a la seguridad social en Chile.

Como parte de los avances e hitos relevantes del año, destaca la finalización del proceso de implementación de la transformación digital y modernización de la Superintendencia iniciado en el 2016, entrándose en el 2019 en fase de régimen. Asimismo, se sistematizó la normativa emitiéndose el Compendio de Normas del Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales). También se puso en operación y se normó todo lo vinculado a la Ley SANNA. Se llevó a cabo sin contratiempos la fusión de las Cajas de Compensación Gabriela Mistral y Los Héroes, así como se redujo la tasa de accidentes del trabajo a un 3,3 % en junio de 2018, lo que implica una reducción de dos puntos básicos en relación al mismo período del año anterior.

Con lo anterior, entre los principales logros de la gestión 2018 se encuentran los siguientes:

1. Transformación Digital del Estado: Modernización de la Superintendencia de Seguridad Social.

Con recursos del Programa de Mejora de la Gestión Pública, acordado entre el Ministerio de Hacienda y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), durante 2018 se dio por finalizada la implementación del programa de Modernización para una "Suseso Sin Papeles", iniciado en 2016, y se dio el vamos a la operación en régimen del Proyecto de Mejora Integral, cuya consolidación y completitud se constituye para el 2019 en uno de los principales desafíos de la institución.

El programa de modernización consiste en eliminar los expedientes en papel generando un expediente electrónico, denominado Procedimiento Administrativo Electrónico (PAE). Asimismo, integra las bases de datos internas y externas para agilizar los dictámenes de la Superintendencia y utiliza inteligencia artificial con esos datos, con el objeto de reducir a no más de 30 días los plazos de respuesta ante reclamaciones de licencias médicas o calificaciones de salud laboral.

En septiembre, la SUSESO fue reconocida por este proyecto en el marco del 4to Congreso Latinoamericano Tecnología y Negocios América Digital, como "Caso de éxito de IA (Inteligencia Artificial) aplicado a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) para la modernización de procesos de atención ciudadana". Ello en el marco del programa Foro Latinoamericano eGovernment, que rescata experiencias exitosas de modernización del Estado a través de la digitalización de procesos.

2. Sistematización de la normativa de seguridad y salud en el trabajo. Lanzamiento del Compendio de Normas del Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, el cual fue aprobado por Resolución Exenta N°156 de fecha 05 de marzo de 2018.

Este Compendio está compuesto por nueve libros, que constituyen la normativa vigente del Seguro Social de la Ley N°16.744, emitido por SUSESO, reunido en un cuerpo único, digital, sistematizado y

armónico. Su elaboración corresponde a un proyecto estratégico de la Suseso, que permite la búsqueda en línea de la normativa existente en materia de seguridad y salud en el trabajo, el cual enlaza con las leyes y decretos asociados. Contar con esta compilación de normas en un solo lugar, permite entregar mayor certeza y transparencia a todos los actores, en particular a las instituciones reguladas como las mutualidades, pero también a empleadores y trabajadores en general, aportando así a un mejor funcionamiento del sistema de seguridad social.

3. Implementación y Operatoria Ley SANNA, Ley N°21.063.

Se generó normativa para asegurar la operatoria y puesta en marcha del seguro de Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley Sanna), que en 2018 sumó una nueva patología (trasplante de órganos y médula) a las causales para poder solicitar la cobertura en caso de enfermedad de un niño o niña. Así, hoy estos padres se suman a aquellos de pacientes oncológicos, que fueron los primeros beneficiados con el subsidio que otorga esta ley.

Estas circulares incluyen:

- Circular N°3.363, de 19 de junio de 2018. Imparte Instrucciones sobre requerimientos de información que deben remitir mensualmente a la Superintendencia de Seguridad Social las entidades recaudadoras, pagadoras y Administradora del Fondo SANNA de las Leyes N° 21.010 y 21.063.
- Circular N°3.364, de 22 de junio de 2018. Deroga y reemplaza circular N° 3346, imparte instrucciones a las entidades e instituciones que participan en la gestión y administración del seguro de la ley N°21.063, para el otorgamiento del beneficio.
- Circular N°3.367, de 3 de julio de 2018. Imparte Instrucciones a las entidades que interactúan con el fondo SANNA respecto del procedimiento para operar con dicho fondo.

Desde el inicio de la cobertura de las contingencias de la Ley N°21.063 (12 meses), se han iniciado 455 subsidios, equivalentes a un 23,1% de la cantidad proyectada.

El total de personas beneficiarias del subsidio SANNA llega a 502:

- Cáncer: 451
- Desahucio o estado terminal: 13
- Trasplante órganos sólidos: 38

4. Reducción Tasa accidentabilidad accidentes del trabajo.

A nivel nacional, al primer semestre de 2018, el número promedio de trabajadores protegidos por el seguro de la Ley N°16.744 (mutualidades e Instituto de Seguridad Laboral, ISL), fue de – (la cifra se está actualizando), equivalente al ---% del total de ocupados. Lo anterior representa un aumento de ---- % en el número de trabajadores protegidos respecto al mismo período del año anterior.

El total de accidentes del trabajo y de trayecto del primer semestre de 2018 fue de – (la cifra se está actualizando) en mutualidades, con una proporción de --- % para accidentes del trabajo y de --- % para accidentes de trayecto.

Accidentes del Trabajo: la tasa de accidentes del trabajo a nivel nacional es de – *(la cifra se está actualizando)* accidentes del trabajo cada 100 trabajadores protegidos. Dicha tasa representa una disminución de -- puntos porcentuales, respecto al primer semestre de 2017.

Accidentes de Trayecto: la tasa de accidentes de trayecto a nivel nacional es de – *(la cifra se está actualizando)* accidentes del trabajo cada 100 trabajadores protegidos. Dicha tasa representa una disminución de -- puntos porcentuales, respecto al primer semestre de 2017.

Accidentes Fatales: a nivel nacional en mutualidades e ISL los accidentes fatales del trabajo y de trayecto suman el primer semestre del año 2018 un total de – *(la cifra se está actualizando)* casos, siendo -- accidentes fatales del trabajo (--%), y -- accidentes fatales de trayecto (--%). Comparado con el mismo período en 2017, a nivel nacional el número de accidentes fatales del trabajo disminuyeron en -- casos y los accidentes fatales de trayecto aumentaron en -- casos.

Enfermedades Profesionales: en las mutualidades se diagnosticaron – *(la cifra se está actualizando)* enfermedades profesionales en el primer semestre de 2018, cifra -- % mayor (-- casos más) comparado con el primer semestre de 2017.

Para 2019, los desafíos para la Suseso son los siguientes:

1. Consolidación en Régimen Total del Procedimiento Administrativo Electrónico (PAE).

Se incorporarán nuevos procesos al PAE asociados a Fiscalía, Oficina de Partes, Fiscalización completando así el proceso de modernización y digitalización de la Superintendencia

2. Sistematización de la Normativa. Lanzamiento del Compendio de Normas de los créditos sociales.

Este Compendio digitalizado, nuevamente implica un avance en sistematización normativa que facilita la comprensión de la regulación y que estará contenido en un cuerpo único, sistematizado y armónico. El Compendio Normativo de Créditos Sociales será puesto a disposición de la ciudadanía en el sitio web y permitirá que los diversos usuarios (con especial atención en los adultos mayores) acceder a toda la información legal y técnica sobre Cajas de Compensación de Asignación Familiar y créditos sociales de manera amigable y confiable.

3. Modificación Normativa Ley N°18.833 (CCAF). Modificación Normativa Ley 16.744 (Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales)

Es indispensable, a juicio de esta Superintendencia incorporar nuevos marcos normativos tanto en la regulación de las Cajas de Compensación como las Mutualidades.

En particular en las CCFA se requiere normativa que incremente estándares de Gobierno Corporativo, y ajustes en materia de insolvencia financiera y causal de intervención, para fortalecer el marco regulatorio de las Cajas, diversificar sus fuentes de financiamiento y de ingreso.

Asimismo, es indispensable actualizar la normativa de la Ley 16.744 de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En 2018 esta ley cumplió 50 años y se hace necesario actualizarla. Los costos de la salud laboral, los costos emergentes de la rehabilitación y la necesidad de incrementar

la inversión en prevención, hacen necesario revisar la tasa de financiamiento del seguro, así como actualizar los mecanismos de gobierno corporativo de las mutualidades.

INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL (ISL)

El Instituto de Seguridad Laboral (ISL) es una entidad pública, dependiente administrativamente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, encargada de administrar el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establecido en la Ley N°16.744. Este Servicio tiene representación en 16 Direcciones Regionales, además de una Dirección Nacional.

Respecto de sus adheridos, el ISL presentó una cartera promedio de 872.949 trabajadores y trabajadoras (14% mayor respecto de 2017), los que desempeñan sus funciones en 344.769 entidades empleadoras y/o cotizantes (siendo un 2,4% mayor que en el año 2017). En materia de atención, el Instituto cuenta con 52 centros de atención presenciales a lo largo del país a efecto de asegurar la entrega de sus productos y subproductos estratégicos.

Este Servicio tiene como foco en su accionar la promoción de derechos, contribuyendo activamente en avanzar hacia una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la promoción de la salud y la entrega de las prestaciones médicas y económicas que se derivan de los accidentes y enfermedades del trabajo.

Los objetivos estratégicos para el periodo 2018-2021 son:

- Contribuir al fortalecimiento de la gestión de riesgos laborales de los/las empleadores/as y trabajadores/as, mediante la implementación del plan nacional de seguridad y salud en el trabajo y el monitoreo de las acciones preventivas.
- Otorgar las prestaciones médicas y económicas a los trabajadores/as que han sufrido accidentes y/o enfermedades profesionales de acuerdo a la definición de estándares de calidad de la Institución.
- Consolidar un proyecto de desarrollo Institucional en el marco de la modernización de la función pública, que responda a desafíos que instala la entrada en vigencia de la ley N° 21.054.

Desde el punto de vista presupuestario, del presupuesto vigente (M\$ 99.228.350), un total de \$M39.947.225 del gasto total institucional correspondió a Prestaciones Económicas en el pago de beneficios económicos a los trabajadores y sus beneficiarios de empresas adheridas y trabajadores independientes afiliados que sufrieron algún grado de incapacidad o muerte producto de un accidente laboral. Un total de M\$ 23.409.665 correspondió a Prestaciones Médicas, y M\$ 7.968.769 a la entrega de prestaciones preventivas. De esta manera, en el ámbito de cumplimiento de compromisos de gestión con la Dirección de Presupuestos (DIPRES) este fue de un 95% de cumplimiento total siendo un 2,8% mayor respecto del año 2017.

Durante 2018, los principales hitos a destacar son:

1. Entrada en vigencia de la N° Ley 21.054: Modifica la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de eliminar la distinción entre empleados y obreros.

Durante el año 2018 se generaron los proyectos y condiciones para avanzar en:

- Atención médica igualitaria para los/las pacientes que sufran un accidente y/o una enfermedad profesional.
- Generación de proyecto de ventanilla única de tramitación y pago de los subsidios de incapacidad laboral cumpliendo la COMPIN sólo el rol de pronunciamiento de los días perdidos asociados al diagnóstico médico. Esto tendrá como beneficio una disminución incremental en los tiempos de respuesta y permitirá contar con trazabilidad en los registros de información de los trabajadores/as.
- Formular iniciativas de expansión para desarrollo de sistemas de informáticos logrando la aprobación de estas iniciativas por cerca de 800 millones de pesos para el año 2019.

2. Entrega de asesoría preventiva para empresas adheridas y trabajadores/as adheridos.

Para su logro se realizaron las siguientes acciones:

2.1 Capacitaciones: se capacitó a un total de 40.189, trabajadores/as de empresas adheridas (54,1% hombres y 45,9% mujeres) siendo esta cifra un 4,3% mayor que el año 2017. También se formaron a 2.845 trabajadores/as como monitores y miembros de comités paritarios (un 56% más que el año 2017 y se realizaron cerca de 8.880 capacitaciones no presenciales.

2.2 Asesorías Básicas Preventivas: Durante el año 2018 se realizó un total de 5.733 asesorías básicas representando un incremento de aproximadamente un 9% en relación al año 2017.

2.3 Vigilancia: el ISL la obligación de desarrollar Programas de Vigilancia Epidemiológica. En esta materia se presenta un aumento en cobertura a excepción del programa de vigilancia de sílice, ámbito que será potenciado durante el año 2019.

En materia de riesgos psicosociales, durante el año 2018 se incorporó a 204 centros de trabajo a vigilancia psicosocial representando un 124% más que el año anterior.

En cuanto a Control de Infracciones y Deficiencias (CID), durante el año 2018 se ha dado cumplimiento al 100% de las infracciones dentro del plazo a un total de 1.560 empresas infraccionadas.

3. Realización de estudios e investigaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el marco de las “Bases para el Desarrollo de Proyectos de Investigación e innovación en Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley 16.744” (regulado por la circular N° 3284 de SUSESO) el ISL ha llevado adelante estudios e investigaciones que han contribuido al conocimiento de riesgos y condiciones de salud laboral en grupos específicos aportando a la gestión pública en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto permitió consolidar el trabajo realizado y darlo a conocer con la publicación digital del libro “Conocer para

Prevenir”, cuyo objetivo es avanzar en la promoción de una cultura preventiva que lleve a reducir los riesgos profesionales en los lugares de trabajo y alcanzar una mejor calidad de vida a nivel país.

Para este 2019, los principales desafíos de esta institución serán:

1. Implementación de la Ley N.º 21.054 que modifica la Ley N° 16.744 eliminando la distinción entre trabajadores con calidad jurídica entre trabajadores con calidad jurídica de obreros y empleados.

A contar del 1 de enero de 2019, se eliminó la distinción entre obreros y empleados, beneficiando principalmente a trabajadoras de casa particular, manipuladoras de alimentos, trabajadores de temporada agrícola, entre otros. La demanda esperada para el año 2019 se estima en cerca de 18.471 nuevas denuncias de accidentes y enfermedades profesionales sin necesidad de aporte fiscal adicional, dado que el financiamiento se obtendrá de recursos disponibles en colocaciones de saldos.

Bajo ese contexto, las mejoras apuntan a:

- Contar con un modelo de compra y cobro de prestaciones médicas que permita obtener un modelo óptimo de negocio en la materia, logrando generar incentivos en prestadores médicos en convenio potenciando la resolución médica y cobros asociados a estas resoluciones.
- Consolidar el proyecto de ventanilla única de tramitación de licencias médicas tipo 5 y 6.
- Consolidar un proceso de modernización institucional potenciando los sistemas informáticos operativos institucionales.

Presupuesto: M\$13.000 para la operación del año 2019.

2. Implementación de la Ley 21.133 sobre Trabajadores a Honorarios

La ley N° 21.133 generará el ingreso- por defecto-, de todos aquellos trabajadores que emiten boletas de honorarios obligados a cotizar al ISL, y que no estén afiliados a ninguna mutualidad. Ello implicará para el ISL nuevos desafíos en términos de atención a un nuevo universo de afiliados, proyectándose el incremento de estos en más de 60%.

Como principales acciones para cumplir con la mayor demanda, se realizará un Plan Institucional de incorporación masiva de trabajadores a honorarios, que entre otros aspectos abordará las siguientes temáticas:

- Proyección e impacto de la incorporación masiva, de la siniestralidad esperada e identificación de procesos críticos, análisis de cifras/datos de escenarios más probables.
- Proceso de mejoramiento de la calidad y completitud de los registros de trabajadores independientes.
- Desarrollo e implementación de sistemas informáticos asociados.
- Plan de Prevención de riesgos para trabajadores independientes.
- Proyección de recursos humanos y materiales asociados a los procesos que demande la nueva normativa.
- Capacitación a funcionarios, gestión de plataformas y canales de atención.

- Difusión y campaña de información interna y de adherentes.
- Análisis del impacto financiero institucional, proyección de ingresos y gastos.

3. Potenciar la estrategia de prevención apuntando a una asesoría en prevención de riesgos laborales, específica, diferenciada y estructurada.

La **innovación en los procedimientos y prácticas** de prevención de riesgos laborales implica adaptar los métodos tradicionales al perfil de nuestra cartera de empresas, básicamente pequeñas, con menor disponibilidad de recursos especializados. Para responder a ello se requiere:

- **Focalizar los esfuerzos de prevención en terreno en las unidades laborales de alto riesgo**, lo que permitirá apalancar el resultado esperado de los limitados recursos de prevenciónistas disponibles.
- **La utilización intensiva de las tecnologías de información para el desarrollo y distribución de los productos y servicios** de prevención, de modo de aumentar la cobertura de nuestras acciones en una cartera de empresas muy atomizada y dispersa geográficamente. La base de trabajo de este eje de acción podrá considerar:
 - La autoevaluación de los riesgos laborales, consistente en contactar remotamente a las empresas e inducirlos en este proceso de análisis de sus propios riesgos, y
 - La utilización del Campus Prevención como medio de interacción activa con empresas y trabajadores, para efectos de capacitación, certificación de competencias y autoevaluaciones de riesgos

Esto se traduce en proyectos de diseño e implementación con foco en cuatro segmentos de trabajadores/as-empresas, asociados a: Microempresa, trabajadores independientes, trabajadoras de casa particular y servicios públicos.

Para microempresa: El diseño de proyecto, **TecnoSeSat ISL**, busca potenciar las autoevaluaciones y capacitaciones e-learning, medición de cumplimiento legal, plan de cursos e-learning para riesgos críticos y **MicroSeSat ISL** que tiene por objetivo la focalización y asesoría presencial en centros de trabajo críticos.

Para Servicios Públicos: el diseño del proyecto, **PubliSeSat ISL**, considera la generación de programas de trabajo conjunto con valor agregado para SSPP avanzando hacia una herramienta que permita a este segmento visualizar el estado de gestión de sus programas.

Para Trabajadoras de Casa Particular: el diseño de proyecto, **TCPSeSat ISL**, considera en base a los parámetros en SST de la Guía para Trabajadoras de Casa Particular realizado por OIT con participación del Instituto de Seguridad Laboral el desarrollo de una App “Prevención_ISL”.

Para Trabajadores Independientes: el diseño de proyecto, **AutoSeSat ISL**, tiene como objetivo llegar con herramientas preventivas que permitan entregar información básica asociada al autocuidado. Este proyecto está sujeto a las implicancias normativas y presupuestarias que traiga consigo la aprobación de la ley sobre Trabajadores Independientes.